جامعة الجزائر
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطفونيا

مذكرة شهادة الماجستير في علوم التربية

مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية

من إعداد : الطالبة
يحياوي زكية

تحت إشراف :
د. علي بوطاف

السنة الجامعية 2009/2008

كلمة الشكر

أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث من أساتذة و طلبة وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور علي بوطاف

الإهداء

أهدي هذا ابحث المتواضع إلى والدي حفظهما الله ، إلى زوجي ، إلى أبنائي الأعزاء رتاج عبد الرحمان ، لؤي عبد الرحيم ومجيب الله

الفهرس

الفصل الثالث : الضغط المهني

الفصل الرابع : المعلم وظائفه ومشكلاته

الجانب الميداني : عرض وتحليل النتائج

الفصل الخامس : إجراءات الدراسة الميدانية

الفصل السادس : عرض و تحليل النتائج

فهرس الجداول

مقدمــــــــة

إن ضغوطات الحياة اليومية ، خاصة الضغوط النفسية والمهنية، سايرت الإنسان منذ الأزل. فمنذ وجود الإنسان على الكرة الأرضية وهو وجها لوجه، في تحدي مع صعوبات ومخاطر الطبيعة، التي أصبحت في ذلك الوقت تشكل الضغط الأول من نوعه لدى الإنسان ومازال إلى يومنا هذا يجابه أنواع مختلفة من الضغوطات باختلاف مصادرها ذات الآثار البعيدة المدى .

وكذلك الحياة العصرية أصبحت مصدرا رئيسا للضغوط النفسية، فقد أشارت الإحصائيات أن 89 % من البالغين في الولايات المتحدة الأمريكية، يمرون بضغوط نفسية مرتفعة من وقت لآخر، وأن ستة أشخاص من بين كل عشرة يمرون بضغوط نفسية مرتفعة مرة واحدة أو مرتين على الأقل أسبوعيا، في حين أن أكثر من واحد من كل أربعة يعانون من ضغوط نفسية مرتفعة يوميا ،وهذه الضغوط تسبب أشكالا مختلفة من المشكلات النفسية، الفيزيولوجية والاجتماعية كالصداع وارتفاع ضغط الدم وألام الظهر ، الحساسية أمراض الجلد ، الإكتئلب ، الإدمان على الكحول وفقدان العمل.

وهذه الضغوطات التي يعاني منها الأفراد، تنتقل أثارها إلى المجتمع، بل المؤسسة التي يعملون بها ولقد قدرت خسائر المجتمع الأمريكي الناتجة عن أثار الضغوط المختلفة أكثر من 75 مليار دولار سنويا، هذه الخسارة تكون ناتجة عن التغيب عن العمل والنفقات الطبية الزائدة، كما قد تكون خسارة غير مباشرة تنتج من قلة الدافعية للعمل وقلة الإبداع وحوادث العمل، والمدرس بصفته عنصر بشري يلعب دورا فعالا فيصقل أفراد المجتمع وبناء ذهنياتهم من خلال عملية التدريس. (ناصر الدين زبدي 2007 ص 10).

فهو عامل مؤثر، ومساهم بشكل مباشر في عملية البناء الإنساني ، لذا فإن تصرفاته وسلوكاته تعتبر ذات أهمية قصوى ، ومعاناته الصحية والنفسية ذات تأثير بالغ على الآخرين ،وقد تشكل انعكاسا خطيرا، فالاضطرابات التي تواجه حياته اليومية، قد تثير قلقه في بعض الأحيان وتجعله مشتت البال ،عصبي المزاج ، سريع الاستثارة ، كما يبدو أحيانا أخرى غير قادر على سرعة البث في أفكار الناس، أو الإجابة عن الأسئلة المطروحة عليه من طرف التلاميذ.

وإذا أردنا أن نبحث في أسباب هذه الأعراض، نجدها كما يشير إليها فيصل محمد خير الزاد، أنها محصلة قوى مختلفة، بعضها ذاتي ،بعضها سيئ ، بعضها داخلي وبعضها خارجي ، بينما الدكتور ناصر الدين زبدي يدرجها نتيجة بعض العوامل الخارجية كضغط العمل التربوي والاستبداد الإداري ،والاتصال الدائم بعقول غير ناضجة ....وعن عوامل ذاتية كبعض الأمراض النفسية أو الجسمية التي يعاني منها المدرس قبل أو بعد ممارسة المهنة.

فتعقد الحياة والعمل في المجتمع المعاصر، بسبب الكفاح من أجل العيش، وضمان الراحة والاطمئنان الذي هو الشغل الشاغل للإنسان، ومن اهتماماته وحاجته الأولى في الحياة فلابد من الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد .وخاصة لدى المعلمين ،فما من شك في أن الصحة النفسية للمدرس ، تلعب دورا هاما في توافقه النفسي والاجتماعي .وبناءا على هذا كان لنا الطرح التالي و الذي يركز على أهم المصادر الأساسية التي تسبب الضغط لدى المعلم بالمرحلة الابتدائية وقد قسمت الدراسة إلى جانبين جانب نظري وجانب ميداني، الجانب النظري يتكون من أربعة فصول .

الفصل الأول خاص بالتعريف بالدراسة ، ويتناول إشكالية البحث ، فرضياته، كما يتناول تحديد المفاهيم، إلى جانب الدراسات السابقة .أما الفصل الثاني فيتطرق إلى موضوع الضغط النفسي من خلال بعض التوجهات النظرية، كما يتناول أسباب وأثار الضغط النفسي.

أما الفصل الثالث فيتناول الضغط المهني، من تعار يف له إلى أسبابه وأثاره بينما الفصل الرابع خصصته للمعلم وظائفه ومشكلاته، و الجانب الميداني قد خصص للدراسة الميدانية ويضم فصلين ، الفصل الخامس خاص بتحديد منهج ،البحث وكيفية اختيار العينة، وكذا أدوات جمع البيانات، وتحليلها ومراحل بناء الإستبيان.

وتضمن الفصل السادس والأخير من الدراسة الميدانية عرض النتائج وتحليلها على ضوء الدراسات المجراة في حقلها إلى جانب الاستنتاج العام لهذه الدراسة التي خلصنا إليها.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار النظري للبحث

1- الإشكالية

2- الفرضيات

3- أهداف الدراسة وأهمية الدراسة

4- حدود الـــــــــــدراســــــــــــة

5- تحديد المــــــــــــفاهــــيم

- الضـــــــغط النفســــــي

- الضغـــــط المهني المدرسي

6- متـــــــــــغيرات الــــــــــــدراسة

6-1- المتــــــغير المستــــــقل

6-2- المتغــــــــيرات التـــــابعة

7- الدراســـــــــات السابــــــــــقة

7-1- تعقيب على الدراسات الســـابقة

1-الإشـــــــــــــــكالية

يعد موضوع الضغوط النفسية ، من الموضوعات المعاصرة لدراسة الإنسان في العلوم الاجتماعية، نظرا لتعقد الحياة في المجتمع المعاصر، ومواصلة الكفاح من اجل العيش .

يعتبر هانز سيلي H.Sely الرائد الأول الذي قدم مفهوم الضغوط النفسية إلى الحياة العملية ، فقد كان متأثرا بفكرة أن الكائنات البشرية، يكون لها رد فعل للضغوط عن طريق تنمية أعراض غير نوعية ،ولأن الضغوط يكون لها دور هام في إحداث معدل عالي من الإنهاك ،والانفعال الذي يصيب الجسم ، إذ أن أي إصابة جسمية أو حالة انفعالية غير سارة، كالقلق و الإحباط أو الألم، لها علاقة بتلك الضغوط ، كما أن التعرض المتكرر للضغوط القوية وما يترتب عليها من تأثيرات سلبية، كالفوضى والارتباك في حياة الفرد ، العجز من إتحاد القرارات ، تناقض فاعلية سلوكه ، عدم المقدرة على التفاعل مع الآخرين ، ظهور أعراض سيكو سوماتية ، ومظاهر الإرباك الوظيفي في الشخصية ، يكون معناه أن الضغوط مرتبطة بحياة الإنسان .

قد يتعرض جل العاملين في جميع المهن الإنسانية ،والاجتماعية التي تقتضي التعامل مع الأفراد، إلى مجموعة من الضغوطات النفسية ،التي بدورها تكون سببا رئيسيا في التأثير على العامل وإنتاجيته .(عبيد بن عبد الله العمري ص2).

حيث أن المعلمين هم من الفئات التي لا تسلم من تأثير تلك الضغوطات، التي تشكل عرقلة في أداء ومواصلة دورهم في العملية التعليمية ،إذ المعلم هو جوهر العملية التربوية نتيجة المجهودات التي يقوم بها لإبلاغ رسالة معينة ومحددة.

وخلال أداء مهامه يتعرض لعدة مواقف وظروف، تنتج عنها حالات من الاضطراب والقلق والتوتر والإحباط والغضب، فيؤثر بالسلب على حالتهم الصحية، والنفسية وقد تأتي معظم هذه الضغوطات من مصادر مرتبطة بالعمل ،وطبيعته كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر عل الأفراد والمنظمات، وهذا ما يذكره الدكتور عبد الباقي ،إذ يصنف مسببات الشعور بالضغوط الخاصة بالعمل، وظروف المنظمة إلى مسببات تتعلق بجوانب شخصية الفرد، ومسببات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية .

وقد أثبتت لنا الدراسات الاستطلاعية وسجلات الإدارة، أن هناك نسبة معينة من المدرسين ، تقدر في المعدل ب(25%) إلى(35 %) تكثر غياباتهم عن العمل ،وتحدث لهم مشاكل مع الإدارة والتلاميذ. كذلك سجلت هذه الدراسة الأولية، استقالات عديدة وانقطاعات نهائية في صفوف المدرسين، وقدرت بنسبة(2 %) إلى (5 %)من مجموع الذين يعملون في مختلف مراحل التعليم ،كان بعضها بسبب عدم القدرة على التوافق والانسجام مع مهمة التدريس، أو حالات القلق والضغط النفسي ،التي تنتابهم باستمرار وتدفعهم إلى الخوف مما يخبئه لهم المستقبل، نتيجة الظروف المهنية ،أو الاجتماعية التي تحيط بهم. أو الحالة الجسمية والصحية التي تميزهم . (د .ناصر الدين زبدي ص20).

وقد تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع ، في شتى المجالات، لاسيما مجال التعليم، منوهة بخطورة الظاهرة على هذا القطاع التربوي الحساس، وعلى المعلم الذي هو عصب العملية التعليمية، الذي يتوق ويسعى دائما لإنجاحها ، ومن اجل الإنتباة، والتركيز الشديد على معالجة مشاكل المعلم التي تتسبب في تلك الضغوطات ،والاهتمام بصحته النفسية والجسمية ،حتى يتمكن من أداء المهمة المنوط بها على أحسن وأكمل وجه، ويؤكد ذلك جون جاك روسو، حيث أشار إلى انه للتغلب على انخفاض العائد التربوي المتوقع

من المتعلمين، لابد من رفع مستوى كفاية المعلمين ،وتمكينهم من التوافق النفسي والاجتماعي، من خلال العناية التربوية والرعاية الاجتماعية والنفسية .

ومن بين هذه الدراسات، نذكر دراسة كل من هيبرمان (huberman 1989) بسويسرا، والتي ترتكز على تحديد عوامل الاحتراق النفسي ،على مستوى عمل المدرس في القسم وقد توصل إلى أن المناخ الاجتماعي العاطفي داخل المؤسسة المدرسية، يلعب دورا مهما. فمثل ما هو عامل وقائي ،قد يكون إذا عاملا علاجيا كذلك، دراسة فورتمان جيزي fortin 1989 بكندا حول الضغط النفسي وأثره على سلوك مديري المدارس بمقاطعة الكيبك. وأيضا دراسة فريناي ولا نتز (Frenay et lentz 1991) ببلجيكا حول عوامل المضايقة المهنية لدى المدرسين .(عن ناصر الدين زبدي).

وفي ضل نقص الدراسات في الجزائر والتي تدرس وتبحث عن مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين في الطور الابتدائي وإيمانا منا بهذه المشكلة، ارتأينا تزويد الميدان التربوي بالمعلومات الصحيحة ،عن مسببات الضغوط النفسية لدى المعلم في الطور الابتدائي، وأثارها عليه وعلى عمله وترتيب هذه المصادر حسب درجتها، فكان التساؤل التالي:

ما هي مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين في المرحلة الابتدائية ومدى تأثيرها عليهم ؟ "

2 -فرضيـــــات البحـــــث

1- يؤثر السن على الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية .

2 – يؤثر ضعف الراتب الشهري على الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية .

3 – تؤثر مدة الخدمة على الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية .

4- يؤثر عبء العمل على الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الإبتدائية .

5- تؤثر بيئة العمل (سلوك التلاميذ ، علاقة المعلم بالإدارة،وبالمعلمين وبالمفتش التربوي، تقدير المهنة والامان الوظيفي).على الضغط النفسي لدى معلمين المرحلة الإبتدائية .

أهداف وأهمية الدراسة :

تعد مهنة التدريس ،من أكثر المهن التعليمية تأثرا بالضغوط النفسية، الناتجة عن ضغط العمل، إذ يعاني المعلمون من مشاعر الإحباط ،القلق ،الاكتئاب ،ومنهم من يواجه مشاكل صحية . كذلك تترك هذه الضغوط لدى المعلم أثارا سلبية، في مهنته ومستوى أدائه ،وفي جوانب شخصيته والجوانب العقلية والانفعالية، كما تؤثر سلبا في تكيفه النفسي والاجتماعي، و علاقاته المهنية والأسرية .

ترجع دراسة خطورة الضغوط في المدرسة التي تعاني منها فئة المعلمين كالتالي :

- حماية هذه الفئة من القرارات العشوائية والتعسفية، ومن ارتجالية السياسات، وضيق الرؤية أمام المدير.

- توفير الظروف والجو الصحي المناسب، في بيئة العمل بالمدرسة بالصورة التي تجعل المعلم يعمل في ظرف أحسن .

- زيادة وتحسين أداء المعلم في المدرسة ،عن طريق رفع قدراتهم على مواجهة وتحدي ضغوط العمل، والسيطرة عليها.

- تنمية مهارات التعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه المعلم .

- تنمية روح التعاون وحركية فريق المعلمين، وزيادة التفهم والمشاركة الإيجابية من أجل رفع الروح المعنوية .

ونظرا لندرة مثل هذه البحوث في المجال التربوي على الصعيد العربي ،وتحديدا في الجزائر، أردنا أن نسلط الضوء على ما يعانيه المعلم، من أسباب خارجية وأخرى داخلية، وما ينجر عنها من فشل تربوي، يقضي عل مستقبل التربية في البلاد .

4-حدود الدراسة :

تتحدد الدراسة بما يلـــــــــي :

1- حدود بشرية : تتمثل في المعلمين العاملين مع تلاميذ المرحلة الابتدائية

2- حدود مكانية : تتمثل في بعض المدارس الابتدائية بولاية المدية

3- حدود زمانية : تتمثل في العام الدراسي 2009/2008

5-تحديد المفاهيم :

ينطوي البحث على جملة من المصطلحات كالتالي

الضغط النفسي

الضغط المهني

5-1-الضغط النفســـــي :

يعرفه هوسن ونيفل Housen et Nevel 1994 بأنه علاقة خاصة بين الشخص والبيئة والتي يتم تقييمها من خلال الشخص بأنها ترهق وتفوق مصادره وتخاطر برفاهيته وصحته النفسية

ويتفق معه في ذلك عبد الرحمان الطريري 1994 إلى أن هناك ثلاث عناصر تشكل الأساس الذي ينطلق منه الفرد للاستدلال على حالة الضغط وأول هذه العناصر هو البيئة المحيطة بالفرد إذ يوجد فيها ما يثير الفرد ويستفزه ويجعله في وضع غير طبيعي أما العنصر الثاني فهو الأفكار السلبية التي توجد لدى الفرد عند تعرضه لأي أمر من الأمور المثيرة للضغط أما العنصر الثالث فهو الاستجابة البدنية الصادرة من الفرد حيال ما يواجهه من مثيرات ضاغطة .

التحديد الإجرائي للضغط النفسي:

هو حالة من التوتر نتيجة أسباب داخلية وأخرى خارجية تولد أثارا غير مرغوبة لدى الفرد وما يحيط به .

5-2-الضغط المهني المدرسي: يشير هذا المصطلح بشكل عام إلى المتغيرات التي تحيط بالمعلمين في البيئة المدرسية ويسبب لهم الشعور بالتوتر والقلق (طه و سلامة عبد العظيم حسين ص215).

التحديد الإجرائي: هي حالة من التوتر والقلق وعدم الاتزان التي تنتاب العامل من جراء اختلال في بيئة العمل

6-متغيرات الدراسة :

6-1- المتغيرات المستقل: السلوكات السلبية للتلاميذ ، العلاقة السلبية بين المعلم والإدارة ،، العلاقة السلبية بين المعلم وزملاء العمل ، العلاقة السلبية بين المعلم والمفتش التربوي ، التقدير الاجتماعي السلبي لمهنة التعليم ، عدم الأمان الوظيفي ، عبء العمل والذي نقصد به عندما يتعرض المعلم لمجموعة متعارضة من توقعات الدور في عمله.

6-2- المتغير التابع :الضغط النفسي، ويفترض أن ينشأ عندما يتعرض المعلم لجملة من مصادر الضغوط في بيئة العمل.

-الدراســـات السابقـــــة

تمهيـــــــــد :

يعد مفهوم الضغط النفسي من المفاهيم التي لا يزال يكتنفها الغموض ، شأن كثير من المفاهيم السيكولوجية والتربوية ،وذلك لارتباطه بعدة مفاهيم متقاربة من حيث المعنى وارتباطه بميادين نظرية مختلفة، مثل علم النفس الاجتماعي وعلم النفس المهني. الأمر الذي أدى إلى عدم توصل الباحثين إلى اتفاق محدد حول هذا المفهوم، ولأهمية الموضوع وأثاره، أجريت العديد من الدراسات للوقوف على طبيعة الضغوط ومصادرها .

ويشير دنهام 1992 في كتابه إلى أن هناك ثلاث مصادر تتعلق بالضغوط النفسية لمهنة التعليم وهي زيادة المهام الملقاة على عاتق المعلم ، والمشاكل السلوكية داخل الصف ، والضغوط من قبل الإدارة.

وكذلك دراسة رازا 1993 تشير إلى نتائج مشابهة للدراسة السابقة على الرغم من اختلاف العينة (عن محمد الزيودي).

7-1-دراسة لوربي lortie,1975

أوضح لورتي 1975 lortie في دراسته الاجتماعية عن مهنة التدريس أن السبب الرئيسي وراء ضغوط العمل، هو العبء الوظيفي ،الذي بدوريه يؤدي إلي عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي له.

7-2-دراسة أدمسون 1975adamson

يؤكد أدامسون 1975، أن المسؤوليات المتزايدة والعبء الوظيفي، أحد الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل عند المعلمين في المؤسسات التعليمية .

7-3 دراسة كابلان (caplan , 1978) قام بالدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين عبء العمل ،ومستوى الضغط ،وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه طردية بين هذين المتغيرين ، حيث أن زيادة حجم الأعباء الموكول لفرد ما، للقيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول، تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط .

7-4-دراسة برايد Mc bride, 1983

يرى برايد ،أن مصادر الضغوط متعددة، وأهمها كثافة المدرسة والفصول والمسؤوليات الإضافية ، وراتب غير كاف ، والعلاقة المتعارضة مع الموجه ، فكلما زاد حجم المنظمة كلما انعدمت الروابط الشخصية ،واتسعت الفجوة بين الإدارة والعاملين وبعضهم البعض .

7-5-دراسة بسطا:

يؤكد بسطا في دراسته، حول ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأســـــاسي و مصادرها، والانفعالات النفسية والسلبية المصاحبة لها ، على مجموعة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي بالمرحلة الإعدادية. بمحافظة القاهرة في العام الدراسي 1987-1988. أن معظم المعلمين يعانون من ضغوط العمل ويتعرضون للانفعالات

النفسية السلبية مثل الغضب والقلق وقلة الحيلة ، والانزعاج ، أو تثبيط العزم وأهم ثلاثة أبعاد لمصادر ضغوط العمل ، كما يدركها المعلمون من عينة البحث ، تتمثل في كثافة الفصول وحالة الحجرات في المدرسة ، ومشكلات تتعلق بالنمو المهني للمعلم ، ومشكلات تتعلق بالتلاميذ . وكشفت النتائج أن درجة إحساس معلمي المرحلة الإعدادية بضغوط العمل تزداد بازدياد عدد الحصص التي يقوم بتدريسها المعلم . كما وجدت الدراسة أن المتخرجين حديثا أو الصغار السن من المعلمين أكثر إحساسا بضغوط العمل .

7-6-دراسة برايسس وآخرون brissie , et al...1988

قام برايسي بدراسة تنبؤية للتعرف على العوامل الشخصية، والبيئية التي تسهم في إحساس المعلم بالإنهاك النفسي ،والتي أجريت على (1213) معلما بالمدارس الابتدائية، وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل الضاغطة، والممارسات الإدارية العقيمة داخل المؤسسة وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، ونقص المساندة الاجتماعية من المدير والزملاء والأصدقاء، والأسرة والطلاب أنفسهم ، وأولياء أمورهم وكذلك العوامل الشخصية المتمثلة في نقص الكفاءة الذاتية للمعلم، ونقص الدعم الذاتي ، وسنوات الخبرة التدريسية، جميعها تسهم في الإحساس بالإنهاك النفسي .(عبيد بن عبد الله العمري ص 13)

7-7-دراسة راتش وآخرون Ratch et al 1990:

انتهت دراسة راتش وآخرون، إلى وجود فروق إحصائية منشأها الدور الوظيفي ومهام المعلم بين الإداريين وغير الإداريين، في أهمية الأسباب المدركة للشعور بضغوط العمل ، كما أن إحساس الفرد بأن فرص الترقي والتقدم والنمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتمي لها ضعيفة، أو تحكمه معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء، تعتبر أحد المصادر الهامة لضغط العمل ، حيث تتعارض مع طموحات الفرد ومحاولة تأكيد مستقبله المهني .

وقد قام عسكر بدراسة (224) من العاملين بقطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة .وكان ابرز نتائجها أن كمية العمل والنمو و التقدم المهني و نوعية العمل والروتينية التي تحكم سير العمل ،وعدم وجود الحرية الكافية ،للعامل أثناء ممارسته لوظيفته وصراع الدور وغموضه من أهم العوامل المسببة للضغوط لدى هؤلاء العاملين .ولقد أظهرت إحدى الدراسات على عينة من العاملين بإحدى المنظمات أن غموض الدور او عدم كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة تمثل مصدرا لضغط العمل وفي دراسة للربيعة على (58) مرشدا من المرشدين النفسيين الذين يعملون فى المستشفيات الصحة النفسية انتهت إلى بعض المتغيرات الديموغرافية المتمثلة فى مستو ى التعليم والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة ، وعمر المرشد . وعبء العمل ، وغموض الدور ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرار، جميعها عوامل مهمة في الشعور بالإنهاك النفسي للمرشد .

7-8-دراسة الفاعوري 1990 :

هدفت الدراسة ،إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، بشكل عام وتكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، يعملون في مدارس ومراكز التربية الخاصة في الأردن ،واستخدم التكرار والوسيط الحسابي والانحراف المعياري واختبار t لمعالجة البيانات إحصائيا، وأظهرت النتائج أن مصادر الضغط المهني التي تواجهها المعلمات، تتمثل بالعلاقات مع أولياء الأمور وخصائص المتعلم ، وظروف العمل مع المعوقين ، والمنهاج والأدوات والوسائل التعليمية والعلاقة مع الإدارة والزملاء .

7-9-دراسة شوقيه إبراهيم 1993:

كانت بهدف دراسة الضغط النفسي لدى الفئات الخاصة. ومعلمي التعليم العام في ضوء جنس المعلم ومدة خبرته وعلاقته بتلاميذه وزملائه وحاجته الإرشادية ، حيث طبقت على عينة من (80) معلم من معلمي الفئات الخاصة، و(100) معلم بالتعليم العام بالمنصورة. وتم استخدام مقاييس الإنهاك النفسي للمعلم ، والعلاقات الشخصية بمدرسته ويشمل علاقته بتلاميذه وزملائه وإدارة مدرسته ، فأوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة أكثر ضغوطا من معلمي التعليم العام، كما أوضحت ارتباطا سالبا بين مدة خبرة المعلم والضغوط النفسية لمهنة التدريس، وبالنسبة لنوعية المعلمين، فالمعلمون الأكثر ضغوطا هم الأكثر اضطرابا في علاقاتهم بتلاميذهم، وبزملائهم وبإدارة المدرسة ، وصراع وعبء الدور واتجاهات المجتمع نحو هذه المهنة .

7-10-دراسة ديوا DUA , 1994 :

يؤكد ديوا أن مصادر ضغوط العمل عديدة، منها أهمية الوظيفة وعبء العمل و التعامل بين الزملاء، وظروف العمل. كما أكدت الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين ضغط العمل والعمر، حيث أن حديثي العهد بالعمل أكثر شعورا بالإجهاد والضغط ، وأن هناك علاقة سلبية بين المستوى الوظيفي والضغط .

كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة ، ويزداد العبء على قنوات الاتصال ، وتصعب عملية اتخاذ القرار.

7-11 دراسة بورك وغرينقلاسBURKE ET GREENGLASS (1995) أجريت على عينة من (362) إداريا ومعلما، من العاملين في المجال التربوي، استخدما فيها مقياس شيرنس ومقياس ماسلك، حيث أجابت العينة على المقياسين، مرتين وبفرق زمني

سنة واحدة ، وتوصل الباحثان إلى وجود علاقة بين كل من ظروف العمل ، والضغوط السابقة ، وضعف الدعم االإجتماعي من جهة وعملية الاحتراق النفسي للمعلمين ، والإداريين من جهة أخرى.

7-12- دراسة كونيرتKONERT (1998) وهدفت إلى فحص العلاقة بين الاحتراق النفسي لدى معلم المدرسة المتوسطة ، والضغط الوظيفي ، وأساليب التكيف ، وبلغت عينة الدراسة(220) معلما من معلمي المدارس المتوسطة، في منطقة حضرية كبيرة ، كانا مؤشرين هامين للاحتراق النفسي ، بأبعاده الثلاثة ، وأن المعلمين الذين تعرضوا لضغط أكبر، أشاروا إلى مستويات أعلى من الإرهاق العاطفي ، ومستويات أقل من الإنجاز الشخصي ، وعدم وجود فروق دالة إحصائيا في الاحتراق النفسي ، والضغط الوظيفي ، والرضى الوظيفي ' تعزى لمتغير الجنس .

7-13- دراسة لوب LAUB (1998) وهدفت إلى التعرف على المدى الذي تشكل فيه العزلة عن الزملاء، مؤشرا على الاحتراق النفسي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية ، وتوصل الباحث إلى التأثير المشترك لأبعاد العزلة عن الزملاء ، والمتغيرات الشخصية ، والإرهاق العاطفي على الاحتراق النفسي ، وكان الشباب ولا سيما النساء منهم أكثر تعرضا للاحتراق النفسي .

-7-14 دراسة شوميت SHUMATE (1999) حول العلاقة بين الضغط النفسي ، والاحتراق النفسي واستراتيجيات معالجتها لدى مديري المدارس الثانوية في ولاية "واشنطن " أجري على(221) مديرا ومديرة في المدارس الثانوية بالولاية ، من أصل(283)يشكلون مجتمع الدراسة . وكشفت نتائج الدراسة عن أن المديرين من عينة الدراسة يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة ، على بعدي الاجتهاد الانفعالي ،

وتبلد المشاعر ، وبدرجة منخفضة على بعد نقص الشعور بالإنجاز ، وأن أفضل طريقة لديهم للتعامل مع الضغط النفسي لتجنب الإصابة بالاحتراق النفسي هي الانشغال بالعمل وتناسي أي أمر آخر .

7-15-دراسة هولوماHOLLOMAN (1999) وهدفت إلى دراسة تقدير إدراك مستويات الاحتراق النفسي في السنة الأولى لمعلمي المدارس الحكومية في جنوب كارولاينا ، وقد تكونت عينة الدراسة من (77) معلما ومعلمة من معلمي السنة الأولى في المدارس الحكومية في جنوب كارولانيا في الولايات المتحدة ، وقد توصل الباحث إلى وجود اختلافات في مستويات الاحتراق النفسي بين متغير المنطقة ومتغيرات نوع المدرسة ، وعدد الطلبة في الصف ، وعلاقة المعلم بالمساعد ، ووجود اختلافات بين المعلمين ، في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية ، على بعدي نقص الشعور بالإنجاز ، وتبلد المشاعر ، حيث كان مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الابتدائية أقل من أقرانهم في المدارس المتوسطة و الثانوية ، و وجود اختلافات بين مستويات الاحتراق لدى المعلمين الذين يعملون مع مساعد يقدم إرشاد ضعيفا ، و الذين يعملون مع مساعد يقدم إرشادا ممتازا ، حيث أظهروا مستوى منخفضا من الإحتراق النفسي على مقياس الإنهاك العاطفي ، و نقص الشعوربالإنجاز ، و تبلد المشاعر للعاملين مع المساعد ذو الإرشاد الضعيف .

7-16-دراسة جونز(1999) Jons هدفت الدراسة إلى مقارنة بين مستوى الرضى عن العمل، والاحتراق النفسي عند مجموعتين من معلمي التعليم الخاص ، و علاقتها ببعض المتغيرات الديمغراطية ، أجريت الدراسة على عينة من (400) معلم و معلمة من المعلمين العاملين في محافظات شمال فلسطين ، تم تحليل (35) إستبانة ، و توصل

الباحث إلى أن مستوى لدى معلمي اللغة الإنجليزية كان عاليا بالنسبة لبعد الإجهاد الانفعالي ، و معتدلا بالنسبة لكل من بعدي تبلد المشاعر ، و نقص الشعور بالإنجاز، و وجود فروق دالة إحصائيا تعزي لمتغير الجنس في جميع أبعاد الإحتراق النفسي لصالح المعلمين الذكور الأكبر سنا . و وجود فروق دالة إحصائيا تعزي لمتغير المستوى التعليمي ، و حيث أنه كلما انخفض مستوى التحصيل العلمي للمعلم كلما قل الإحتراق النفسي لديه .

7-17 -دراسة - هاتوك وإمرسون وريفرز وماسون وكارنن Hattok ,Emerson, Rivers ,Mason, Kiernan 1999- في بريطانيا مفادها التعرف على مصادر الضغط النفسي لدى المعلمين وعلاقته ببعض المتغيرات، وأشارت النتائج إلى أن هناك ارتباطا مابين مستوى الضغوط النفسية والعوامل الآتية : العمر والجنس ، والدعم المقدم للمعلمين ، مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل المدرسة والنظرة الاجتماعية نحو مهنة التعليم.

7-18- دراسة كين 2000، Cain و التي تعرضت لدراسة العلاقة بين توقعات تنظيم المزاج السلبي ، و الضغط الوظيفي ، و الكآبة و الإحتراق النفسي عند المعلمين ، و تكونت عينة الدراسة من (93) معلما و معلمة في مدينة لوس أنجلس في كاليفورنيا ،و توصل الباحث إلى أن توقعات تنظيم المزاج السلبي ، قد تنبأت بشكل متميز بوقوع التكيف ، و الكآبة و الإحتراق النفسي ، و أن المعلمين ذوي الدرجات العالية في تنظيم المزاج السلبي قد أشاروا إلى مستويات أدنى من الإحتراق النفسي و الكآبة .

7-19- دراسة بورتر porter، 2000 :

هدفت الدراسة إلى تقييم كفاءة برنامج إرشاد المجموعة النفسية التربوية، الذي تم تطويره ليخاطب قضايا احتراق المعلم نفسيا، في المدارس العامة ، و أجريت فيه دراسات على مجموعتين من معلمي المدارس الثانوية ، في أربع مناطق في ولاية وايومنغ على أساس طوعي ، و أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف فعالية البرنامج في معالجة مستويات الإحتراق النفسي لدى المعلمين، أو تخفيفها لكن ثبت وجود عدد كبير من المعلمين الذين يتصفون بمستويات عليا من الإحتراق النفسي .

7-20-دراسة محمد حمزة الزيودي2004/2003:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب، وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي واشتملت عينة الدراسة على (110) معلما ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية، من مدارس جنوب الأردن خلال العام الدراسي (2004/2003). وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن، يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية، والاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي، وأشارت إلى أن أكثر مصادر الضغوط النفسية تلك المرتبطة بالأبعاد التالية ، قلة الدخل الشهري ، والبرنامج الدراسي المكتظ والمشاكل السلوكية والعلاقات مع الإدارة، وعدم وجود التسهيلات المدرسية، وزيادة عدد الطلاب في الصف ،عدم وجود حوافز مادية ،عدم تعاون الزملاء ،العلاقات مع الطلاب ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات، كذلك هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي

لمتغير سنوات الخبرة في بعد تبلد الشعور وشدته لصالح المعلمين كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الدخل الشهري، في بعد نقص الشعور بالإنجاز .(محمد حمزة الزيودي2003).

7-21-دراسة ساندرز وواتكنزSanders et watkinz:

تهدف دراسة ساندرز واتكنز إلى بيان علاقة ضغوط الحياة وأسلوب حياة المعلم، بضغوط مهنة التدريس ، حيث طبقت على (1400) معلم بالمرحلتين الابتدائية والإعدادية، بولاية لينويا الأمريكية بمقياس Clark للضغط المهني واستبيان everly لأسلوب حياة المعلم، وقد أوضحت أن المعلم الذي يعاني من ضغوط في حياته العامة، هو أكثر إحساسا بضغوط المهنة ، وأن ضغوط المهنة ترجع لمصادر أهمها العائد الاقتصادي للمهنة وعلاقة المعلم بطلابه وتلاميذه.

7-22-دراسة بول بوردن Paul Borden :

وكان هدفها دراسة العوامل المؤثرة على النمو المهني للمعلم ، فقد استخدم بوردن أسلوب المقابلة المتعمقة مع (15)معلم بالمرحلة الابتدائية، تتراوح مدة الخبرة لديهم بين (4-18) سنة ،حيث قسمت الخبرة إلى ثلاث مستويات (1- 5) و (6-10) و (11 سنة فأكثر). ومن خلال المقابلات المكثفة والطويلة مع المعلمين تبين التأثير الإيجابي على النمو المهني للمعلم لكل من سنوات الخبرة ، خصائص شخصية المعلم ، اتجاهاته نحو مهنة التدريس ، العلاقة بالزملاء والطلاب .(نفس المرجع).

7-23-دراسة سكوب ريتشارد ولونسكي ادوارد Scoop et Idward louinski richaerd:

وقد هدفت إلى الإجابة على التساؤل ، هل الراتب عامل ضغط لدى المعلم ؟ حيث أجريت الدراسة على(24)من قيادات التعليم، و (165) معلم من مقاطعة نيوهمبشر الأمريكية ، وذلك من خلال كفاءة العمل كما وكيفا ، ورضا المعلم عن البيئة المدرسية بكل محتوياتها من طلاب وزملاء وإدارة العمل اليومي واتجاهات المعلم نحو التدريس وضغوط العمل ، وقد تم ذلك من خلال المقابلات مع أفراد العينة وكذلك الإجابة على استبيان اتجاهات المعلم نحو : الطلاب ، البيئة المدرسية ، التعليم ، وقد أوضحت النتائج أن من أهم أسباب النمو المهني للمعلم واتجاهاته الموجبة نحو مهنة التعليم هو الراتب الكافي وأيضا الاتجاهات الايجابية والمساندة من المجتمع المحيط بالمدرسة (نفس المرجع).

7-24-دراسة هيبس وهابلين Hebs et hapllin:

كانت بهدف دراسة ضغوط مهنة التدريس وعلاقتها بمركز الضبط ومستوى الانجازات المتوقعة من المعلم، حيث طبق على عينة مكونة من (219) معلم ومعلمة بالمرحلة الثانوية، و85 مشرفا تربويا ،وقد ومستوى انجازاته ، وبين ذوي مركز الضبط الداخلي . استخدم مقياس الضغوط المهنية ومقياس روتر لمركز الضبط ومقياس مستوى الانجاز ، فأوضحت النتائج المطلوبة، وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين درجات المعلم والضغوط المهنية

7-25-دراسة هيبس ومالين Hebs et Malben :

وهدفت إلى دراسة علاقة مهنة التدريس، ومركز الضبط لدى المعلم بظاهرة الاحتراق النفسي،حيث طبقت على (242) معلما بالمرحلة الثانوية و(65) مشرفا تربويا وتم استخدام مقياس الاحتراق النفسي لجاكسون ومركز الضبط لروتر وضغوط العمل ، فأوضحت

النتائج أن المعلمين الأكثر إحساسا بضغوط العمل ،هم الأكثر احتراقا نفسيا بأبعاد الانهاك العصبي ، وتبديد المشاعر ، ونقص الانجازات ، وهم أيضا ذوو مركز ضبط خارجي .

7-26-دراسة دنيهام ستيفD .STEEV :

وقد بحث فيها أسباب استقالة المعلمين، من مهنة التدريس ،حيث أن الاستقالة هي استجابة واضحة للتعرض لضغوط قوية جدا، وقد أجريت الدراسة على (57) معلم حديثي الاستقالة، من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيوويلز باستراليا، وتمت في المقابلات الشخصية سؤال هؤلاء المعلمين ،عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة، وقد بينت النتائج أن من أهم أسباب الاستقالة ،كان وصول المعلم إلى نقطة حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس، تلك التي يعجز المدرس فيها، عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاوماتها ، وأيضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع، نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء .

7-27-دراسة فيلدنج وجل .W .Filddenge

وكانت عن ضغوط مهنة التدريس ،والاحتراق النفسي وعلاقة المعلم بطلابه لدى المعلمين من الجنسين ، حيث طبقت على عينة من (162) معلما ومعلمة بالمرحلتين الإعدادية والثانوية باستخدام مقاييس الاحتراق النفسي لمسلاش جاكسون وضغوط المهنة وعلاقة المعلم بطلابه ، فأوضحت النتائج أن المعلمات أكثر من المعلمين إحساسا بضغوط المهنة وأكثر احترقا نفسيا وأن المعلمين من الجنسين ذو الاتجاهات السالبة نحو الطلاب هم الأكثر معانات من ضغوط المهنة وأكثر احتراقا نفسيا .

7-28-دراسة يوسف نصر :

بحث فيها عن العلاقة بين مركز الضبط كسمة للمعلم، وظاهرة الاحتراق النفسي كنتيجة للتعرض لضغوط المهنة، وعدم القدرة على التوافق معها ، حيث أجريت الدراسة على عينة من (309) معلما بالمرحلة الثانوية بالأردن منهم (199) معلما و(110) معلمة وقد طبق عليهم مقياس الاحتراق النفسي لمسلاش ،وأوضحت النتائج أن المعلمين من الجنسين ذو الضبط الخارجي كانوا أكثر احتراقا نفسيا من غيرهم .

7-29-دراسة عزت عبد الحميد :

وهدفت إلى بحث العلاقة الاجتماعية السائدة التي يلقاها المعلم ، وضغوط مهنة التدريس برضائه عن عمله، حيث أجريت الدراسة على عينة من (187) معلما ومعلمة بالمرحلة الابتدائية منهم (97) ذكور و(90) إناث باستخدام استبيان ضغوط العمل لهامل، وبراكن ومقياس المساندة الاجتماعية، والرضا عن العمل.

وأوضحت النتائج أن المعلمين أكثر ضغوطا من المعلمات في بعد استغلال المهارات ، ولم توجد فروق بين الجنسين في الدرجة الكلية لضغط العمل ، كما وجد ارتباط سالب بين ضغوط العمل، ورضا المعلم عن عمله لدى الجنسين ، والمعلمات كن أكثر رضا عن العمل من المعلمين ، وسنوات الخبرة أيضا ترتبط إيجابا برضا المعلم عن عمله، أما المساندة الاجتماعية فلا تخفف من ضغط العمل، إلا في بعدي المساندة الماليةن ومساندة الأسرة له.

7-30-دراسة فوقية محمد راضي:

كانت بهدف دراسة الانهاك النفسي لمعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، في ضوء المتغيرات مثل نوع إعاقة الطفل ، إعداد المعلم ، سنوات الخبرة مع المؤسسة '(حكومية ، خاصة) كثافة الفصل ، وسمات شخصية المعلم ، كما يقيسها اختبار شخصية المعلم

متعدد الأوجه وأجريت على عينة من (60)معلم متوسط أعمارهم (33.89) و(60) معلمة متوسط أعمارهن (30.86) بالمنصورة والقاهرة والزقازيق وقد طبق عليهم مقياس الإنهاك النفسي لمعلمي الفئات الخاصة – الخاصة بالباحثة – ومقياس نمط السلوك للباحثة ومقياس اتجاهات المعلم نحو الطلاب المعاقين للباحثة واختبار الشخصية متعدد الأوجه تعريب لويس كال وعطية هنا وعماد الدين إسماعيل وأوضحت النتائج الآتي :

- المعلمات أكثر إنهاكا نفسيا من المعلمين .
- ارتباط سالب بين مدة خبرة المعلم والإنهاك النفسي .
- معلمي المؤسسات الحكومية أكثر إنهاكا من معلمي المؤسسات الخاصة .
- الإنهاك النفسي للمعلم يرتبط إيجابا بكثافة الفصل .
- الإنهاك النفسي للمعلم يرتبط إيجابا بأبعاد شخصية المعلم .
- توهم المرض – الاكتئاب – الهستيريا – الانطواء الاجتماعي .

8-تعقيب على الدراسات السابقة:

من العرض السابق للدراسات السابقة في مجال الضغوط النفسية ، يتضح أن مصادر الضغط النفسي والمهني يتفاوت باختلاف الدول، والمهن والمؤسسات ، التي ينتمي إليها الأفراد ونجد تركيز كل الدراسات التي اهتمت بتناول تلك الموضوعات ،على قطاعات متمثلة في الصحة والتعليم، لكن في دول أخرى غير الجزائر، كما يظهر الاهتمام الملحوظ ، من جانب الدراسات السابقة ، في الربط بين تأثير المتغيرات التي تتعلق بالشخصية وعلاقتها بمستوى الضغوط النفسية وضغوط العمل، والتي تم بحثها من حيث العمر والجنس والخبرة ..الخ .

والقليل منها سلطت الضوء على ظروف العمل البيئية، في مكان العمل وتأثيرها على الجانب النفسي للعامل ، وفيما يتعلق بأدوات القياس للضغوط النفسية، فيظهر أن معظم الدراسات اعتمدت على أسلوب الإستبانة، بوصفها أداة للتعرف على الضغوط النفسية التي مصدرها ضغوط من البيئة المحيطة بالفرد، وخاصة بيئة العمل .

في حين يقل توجه الدراسات السابقة التي اعتمدت على المقابلة أو الملاحظة بحيث هي أداة ضرورية.

وأيضا من الاستعراض السابق للدراسات التي أجريت حول الموضوع ، يتضح لنا انه لا توجد هناك دراسة سابقة في الجزائر ، تتعلق بالضغوط النفسية، التي يعاني منها المعلمون في الطور الابتدائي ،على حد علم الباحثة بوصفهم فئات من العاملين في المؤسسات التعليمية بالجزائر.

مما تظهر أهمية الدراسة الراهنة، للكشف عن الضغوط النفسية ،التي يصارعها المعلم مما تؤثر على مجال خدمته وعلى التلميذ والمجتمع .

وهذا ما يدفع بالتوسع في مجال الموضوع ،من خلال دراسات أخرى لتوضيح الأسس العامة للموضوع.

وتتميز الدراسة الراهنة عن غيرها من الدراسات، في مجال التعليم الابتدائي، في اشتمالها على متغيرات وأبعاد متمثلة: في السن ، الخدمة في مجال التعليم ، الراتب الشهري ، السلوكات السلبية للتلاميذ، العلاقة السلبية بين المعلم والإدارة ، العلاقة السلبية بين المعلم وزملاء العمل، العلاقة السلبية بين المعلم ،والمفتش التربوي ، التقدير الاجتماعي السلبي لمهنة التعليم ، عبء العمل ، الأمان الوظيفي.

وينبغي التنويه إلى أن الدراسة لم ترغب في إدراج الدراسات التي تناولت الرضا عن الوظيفة، في مجال التعليم لغرض التركيز على وضع أطر واضحة، لمجال ضغوط العمل النفسية لدى معلم الطور الابتدائي ، وتجاهل أهمية الضغوط النفسية بوصفها حقيقة، لها دورها في التحفيز على العمل وتحسين أداء العاملين في بيئة المؤسسات التعليمية.

الفصل الثاني
الضغط النفسي

تمهيد

1- تعاريف الضغط النفسي
2- أنواع الضغط النفسي
3- أسباب ومصادر الضغط النفسي
4- آثار الضغط النفسي
5- نظريات الضغط النفسي
6- خلاصة الفصل

تمهيـــــــد:

إن الضغوط النفسية من أكثر الظواهر، التي تستدعي الدراسة والبحث، من أجل التوصل إلى تحديدها وفهمها فهما عميقا لمواجهتها ، من قبل الأفراد ،والمؤسسات الاجتماعية ، فبالرغم من الكتابات والمناشير الكثيرة في الموضوع ، إلى أنه لم تلقى البحث والتقصي الكافي، فما زال هذا المفهوم يطغى عليه الغموض والشمولية (وذلك راجع لعدة أسباب ، حيث تكمن المشكلة الرئيسية ضمن إطار إيجاد تعريف محدد للضغط حسب(بار كنس وكلمان 1995).

ونجد انه قد تناولته العديد من الدراسات باختلافها وتنوع مناهجها وطرقها ، وقد أخذ المصطلح عدة مرادفات كالقلق ، الإحباط ، التوتر بينما في اللغة الأجنبية نجد المرادفات التالية للضغط . contrainte.epuisement.tention .pression) astreinte) (بن طاهر 1998 ص55).

و يعود مصطلح الضغط النفسي إلى التسمية التي أطلقها المجمع الأمريكي للطب النفسي على العصاب الصدمي، وعصاب الحرب ، أراد هذا المجمع التخلي عن مصطلح العصاب، لأنه له صلة بالتحليل النفسي وتعويضه بمفهوم الضغط (عبد الرحمان سي موسي ، رضوان زقار 2002 ص 80-81).

وقد اشتقت كلمة stress من الفعل اللاتيني stringer ، الذي يعني ضيق على شد ومنه اخذ الفعل الفرنسي étreindre بمعنى طوق بذراعيه، وبجسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق، وقد استعملت في اللغة الإنجليزية، دالة على العذاب والمحن والحرمان والضجر .(بن زروال 2003 ص 445).

وهذه بعض التعاريف الخاصة بمصطلح الضغط النفسي:

1- تعريف الضغوط :

تعرف الضغوط إجمالا بأنها العلاقة بين الفرد والبيئة، التي يرى الفرد أنها تفوق أو تقل عن قدراته، وإمكاناته وتهدد رفاهيته النفسية. (حسن2006)

كذلك الضغط stress هو الحالة التي يظهر فيها تباين ملحوظ، بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي، وقدرته على الاستجابة لها (جميل 1998)

تعريفsely:

الضغط عبارة عن مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط، وهو استجابة غير محددة من الجسم ، نحو متطلبات البيئة ، مثل التغير في الأسرة أو فقدان العمل أو الرحيل، والتي تضع الفرد تحت الضغط النفسي (الرواشدة 2006)

وعرف الضغط النفسي بأنه استجابة تكيفيه ، تحدثها الفروق الفردية بين الأفراد، وتسهم العمليات النفسية فيها ، لهذا فهي تنتج عن أي حدث بيئي أو موقف أو حادثة ، وتحتاج إلى مزيد من الجهد النفسي والجسدي الفيزيائي للفرد. (أبو حميدان والغزاوي 2001)

تعرف أيضا على أنها حالة من الشعور بالضيق وعدم الارتياح ، يشترك في تكوينها عوامل عدة نفسية واجتماعية وبيولوجية متضافرة ، كتزايد إفراز الأدرينالين ، والشعور بالإحباط أمام موقف حرج لامخرج منه أو نقص التفهم من قبل الأهل والأصدقاء أو المعلمين (طنجور 2001).

الضغوط النفسية عبارة عن حالة من التوتر، الناشئة عن المتطلبات أو التغيرات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق ، عند الفرد وما ينتج عن ذلك من أثار، جسمية ونفسية. (الرواشدة 2006)

الضغوط النفسية هي مجموعة من المؤثرات غير السارة والتي يقيمها الفرد ،على أنها تفوق مصادر التكيف لديه وتؤدي إلى اختلال في الوظائف النفسية والفسيولوجية لدى الفرد . (دافيدوف 1983)

ويعرف لازروس وفو لكمان lazaros –folkman 1984 الضغط بأنه علاقة خاصة بين الفرد والبيئة التي يقدرها الفرد ،على أنها شاقة ومرهقة أو أنها تفوق مصادره للتعامل معها وتعرض صحته للخطر.

ويرى كوكس cox1990 أن الضغط ينشأ نتيجة أي صراع ، بين المطالب الملقاة على الفرد وقدراته على التعامل معها، حيث يفكر الفرد في المطلب ويفكر في قدراته ، وأن اختلال التوازن بين الطرفين هو السبب في ظهور الضغط ، وأن هذا الضغط ينتج من تفاعل الفرد مع بيئته سواء كانت هذه البيئة داخلية أو خارجية. ويبرز عندما يكون هناك تعارض بين حاجات الفرد وقدرته على تلبية تلك الحاجات .

ويعرف عبد العزيز الشخص وعبد الغفار الدماطي (1992) مصطلح الضغط بمعنى التوتر ،وهي حالة تتضمن تعرض الفرد ، لضغوط نفسية أو عضوية ، ويحدث ذلك عادة نتيجة لتأثيرات خارجية غير ملائمة أو غير مواتية بحيث تفضي إلى شعور الفرد بإجهاد شديد لأعصابه وأعضاء جسمه وبحيث يصعب عليه ضبط نفسه أو التحكم في انفعالاته .

ويعرف فرج طه وآخرون(1993) الضغط النفسي حالة ، يعانيها الفرد حين يواجه بمطلب ملح فوق حدود استطاعته، أو حين يقع في موقع صراع حاد أو خطر شديد .

ويعرف جوردن 1993 Gordon الضغوط هي الاستجابات النفسية والانفعالية والفسيولوجية، للجسم تجاه أي مطلب يتم إدراكه ،على أنه تهديد لرفاهية وسعادة الفرد

وهذه التغيرات، تقوم بإعداد وتأهيل الفرد للتوافق، مع الضواغط والتي هي ظروف بيئية سواء حاول الفرد مواجهتها أو تجنبها .

ويعرف شافير chafer 2000 الضغوط بأنها إثارة العقل والجسد ردا ،على مطلب مفروض عليهما ، ويوضح هذا التعريف أن الضغوط موجودة دائما، وأنها خاصية الحياة فالإثارة هي جزء حتمي من الحياة، والدليل على ذلك أننا نفكر دائما ونعمل لدرجة مامن الإثارة ويشير هذا التعريف أيضا إلى طبيعة الضغوط ، فالإثارة تشمل كل أعضاء الجسم والأفكار والمشاعر.

ويعرف جرنبرج وبارون 2000 greenberg-baron الضغوط على أنها نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفسيولوجية ، التي تحدث في مواقف معينة حيث يشعر الأفراد أنهم غير قادرين ،على تحقيق أهداف المنظمة.

تعريف كريتتر وكينيكي 2001 kreitner-kiniki بأنه استجابة تكيفيه ، تتوسطها الخصائص الشخصية للفرد والعمليات النفسية ،التي تظهر نتيجة لتعرض الفرد لأي مثير خارجي أو موقف أو حدث، يضع مطالب نفسية وجسدية على الفرد .

ويعرف هلريجل وأخرون 2001 hellrigel et al إلى الضغوط على أنها نتيجة أو استجابة عامة، تصدر عن الفرد للتوافق مع حدث أو موقف يضع مطالب بيئية أو نفسية خاصة عليه وعندما يشعر أن مطالب الموقف تفوق قدرته على الاستجابة لها، يكون الإحساس بالضغط.

تعريف طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين 2006 الضغط هو حالة من التوتر الجسمي والنفسي ، التي تعتري الفرد ، عندما يتعرض لأحداث ومواقف تستلزم منه مطالب تكيفيه، قد تكون فوق احتماله وإمكاناته وإن استجابة الضغط للحدث الواحد

تختلف من شخص لأخر ويتوقف ذلك على مدى إدراك الفرد لقدرته، على السيطرة والتحكم في الموقف وذلك في ضوء إمكاناته الشخصية وخبراته وما يتوفر لديه ، من مصادر المساندة الاجتماعية من الآخرين .

تعريف ستيرز وبلاك steers-black 1994 إن الضغوط هي رد فعل بدني وانفعالي تجاه المواقف التهديدية في البيئة ، وهذا التعريف يشير إلى أنه كلما كان هناك نقص، في قدرات وإمكانات الأفراد للتوافق مع متطلبات بيئتهم ، فإنهم يشعرون بالضغط ويكونون غير قادرين على الاستجابة مع المثيرات البيئية .

وتشير انتصار يونس إلى أن الضغط ، يحدث عندما يتعرض الفرد ، لعوائق وصعوبات تستلزم منه، مطالب تكيفيه قد تكون فوق احتماله .

ويشير كاندلر candler أن الضغط النفسي حالة من التوتر العاطفي ، تنشأ من أحداث الحياة المرضية

2- أنواع الضغط النفسي:

تشكل الضغوط النفسية الأساس الرئيسي الذي تبنى عليه بقية الضغوط الأخرى وهو يعد العامل المشترك ، في جميع أنواع الضغوط الأخرى ويظهر الضغط النفسي بأشكال متعددة ، تختلف باختلاف المواقف الضاغطة ، كما تختلف الاستجابة تبعا للموقف الضاغط أو تبعا لشدة الضغط النفسي وتبعا للفروق الفردية للاستجابة ، حيث يتباين الناس فيما بينهم بيولوجيا ونفسيا في احتمالهم للضغوط والأزمات ، فقد يمر الفشل على أحد الناس كظرف طارئ ، يستوعبه ولا يتوقف عنده وقد ينهار أخر ويصاب بالشلل النفسي .

(عبد المنعم الحنفي 2005)

2-1-الضغط النفسي التكيفي:

الضغط هو رد فعل بيولوجي، فيزيولوجي ، نفسي ،منذر عن خطر، ومن هنا فهو رد فعل طبيعي وتكيفي له أثاره الفيزيولوجية المشحونة كتحرير السكر في الدم فالشخص تحت الضغوط ، يرفع من مستوى فطنته لتقييم الخطر ومواجهته .(سي موسي عبد الرحمان 2002 ص 80)

ا2-2- الضغط النفسي المتبقي :

هو الضغط الذي ،يتراكم أو يبقى بعد تجربة الموقف الضاغط .(أيت حمودة 2006 ص 93) .

2-3- الضغط النفسي الحاد والمؤقت :

الضغط النفسي هو تعبير عن مظاهر شديدة ،في مجموعة من الأعراض النفسية وهو ظاهرة سريعة الزوال والأعراض التي تظهر بعدها ، لا ترتبط بالضغط ولكن لحسن سيرورة إزالة الانفعال المحيطي والصدمي.

(louis croq.michel.2000.p68) ويضيف bensabat 1980 بان هذا الشكل من الضغط ،غالبا ما يتضمن اعتداء عنيف، جسدي ،أو نفسي ،انفعالي لكن محدد من حيث الزمن .

2-4- الضغط النفسي المزمن :

الضغط النفسي المزمن هو مجموعة ضغوط صغيرةن تتراكم لتكون على المدى الطويل ،مقدار ضغط كلي مفرط، تفوق عتبة مقاومة الفرد ، مما يحدث إنهاك نفسي وغدي تدريجي ، مسؤول عن أمراض التكيف (أيت حمودة 2006 ص 93)

ويذكر إبراهيم : أمثلة على أنواع الضغوط وهي ما يلي :

1- الضغوط الانفعالية والنفسية (القلق ، الاكتئاب ، المخاوف المرضية).

2- الضغوط الأسرية، بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال ، والطلاق وتربية الأطفال .....الخ .

3- الضغوط الاجتماعية كالتفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات ،أو قلتها والإسراف في التزاور مع الحفلات ....إلخ .

4- ضغوط العمل : كالصراعات مع الرؤساء وضغوط الانتقال ، كالسفر والهجرة والإساءة في استخدام العقاقير والكحول ....إلخ.(ماجدة بهاء الدين السيد ص 24 -25)

أيضا من أنواع الضغوط :

أ- **الضغط النفسي الإيجابي:**

وهو عبارة عن التغيرات والتحديات التي ، تفيد نمو المرء وتطوره (كالتفكير) وهذا النوع من الضغط يحسن من الأداء العام ، ويساعد على الثقة بالنفس .

ب - الضغط النفسي السلبي :

فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد، في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية وتؤثر هذه الضغوطات سلبا، على الحالة الجسدية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي، كالصداع وألام المعدة، والظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم السكري(نفس المرجع السابق ص25)

3- أسباب ومصادر الضغط النفسي:

إن ما يسبب الضغط النفسي يختلف من فرد لآخرن ويمكن للعديد من المواقف الحياتية أن تكون مصدرا أساسيا، لإحداث الضغط النفسي وحتى المفرحة منها ومن الأسباب الأخرى للضغط الإنارة القوية ،الأحداث (الوفاة الولادة ، الزواج ، الحرب ، الطلاق ، الانتقال ...) المسؤوليات (دفع الفواتير ، الضائقة المادية ...) العمل ، الدراسة ، الامتحانات ، مهام المشاريع ، عمل جديد، طرد من العمل ....) العلاقات الخاصة اللقاءات الجديدة ، المشاكل الزوجية ، الخيبات ...) نمط الحياة (ازدحام السير ، التدخين ، المبالغة ، في شرب الكحول) التغيرات الجسدية (المراهقة) (نفس المرجع ص 28).

ويشير طه وسلامة عبد العظيم حسين إلى أن مصادر الضغوط ،هي عبارة عن المثيرات التي تؤدي إلى ظهور استجابة الضغط (المواجهة أو الهروب) لدى الشخص وأن هذه الضغوط ، بعضها بيولوجي وفيزيقي ، كالسموم والحرارة والبرودة والأخر نفسي ، مثل انخفاض تقدير الذات والقلق والاكتئاب والإحباط والصراع النفسي والطموح الزائد والتنافس وطرق التفكير السلبية، وبعضها اجتماعي كالبطالة وموت شخص عزيز ، ومنها ما يرجع إلى متغيرات بيئية خارجية ، كالطلاق والوفاة والخسارة المادية والهجرة وترك العمل وأيضا مصادر وجودية للضغوط، مثل غياب المعنى في الحياة لدى الفرد .

4- الآثار الناتجة عن الضغوط النفسية:

تسبب شدة الضغوط النفسية والتعرض المتكرر، لها إلى ظهور كثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد، فالشخص الواقع تحت الضغط ، يعاني كثير من الإختلالات والآثار السلبية التي تؤثر ، على نمو شخصيته وعلى صحته النفسية والجسمية وتختلف من فرد لأخر، باختلاف الأحداث الضاغطة والميادين التي تظهر فيها .

4-1- الآثار المعرفية :

تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ، ومن ثم فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية :

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظة.
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على الاستدعاء والتعرف وتزداد الأخطاء .
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الأشياء .
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات .
- التعبيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته وعن الآخرين .
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير النمطي والجامد السائد لدى الفرد بدل التفكير الإبتكاري.

4-2- الآثار الانفعالية: وتظهر في الأعراض التالية :

- سرعة الاستثارة والخوف.
- القلق والإحباط والغضب والهلع.
- ازدياد التوتر النفسي والفسيولوجي.

- زيادة الشعور بالعجز وانعدام الحيلة واليأس.
- سيطرة الأفكار والوساوس القهرية .
- زيادة الصراعات البينشخصية .
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك .
- انخفاض توكيد الذات والشعور بعدم الاستحقاق والقيمة .
- انخفاض تقدير الذات وفقدان الثقة بالنفس .
- التردد وتوهم المرض .
- زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة .
- النظرة السوداوية للحياة .
- انخفاض مستوى الطاقة وبذل الجهد لدى الفرد .

4-3- الآثار الفسيولوجية: تتمثل فيما يلي:

- إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم، مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم،والتنفس وزيادة نسبة السكر في الدم واضطراب الأوعية الدموية .
- زيادة عملية التمثيل الغذائي في الجسم ،مما يؤدي إلى الإنهاك.
- ارتفاع مستوى الكلسترول في الدم ، مما قد يؤدي إلى تصلب الشرايين والأزمات القلبية
- اضطرابات المعدة والأمعاء .
- الشعور بالغثيان والرعشة .
- جفاف الفم واتساع حدقة العين وارتعاش الأطراف .

4-4- الآثار السلوكية: تظهر في الأعراض التالية:

- انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة.
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتلعثم.
- انخفاض مستوى نشاط الفرد حيث يتوقف عن ممارسة هواياته.
- انخفاض إنتاجية الفرد.
- تزايد معدلات ا لغياب عن العمل أو المدرسة والرضا عنها.
- تعاطي العقاقير والمخدرات والتدخين.
- اضطرابات النوم وإهمال الصحة والمنظر.
- عدم الثقة في الآخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات والإلقاء بها على عاتق الآخرين.
- الانسحاب عن الآخرين والميل إلى العزلة.

وتصنف ماجدة السيد التأثيرات الجسدية والنفسية كالتالي:

- تأثيرات على الجسد.
- تأثيرات على الأفكار والأحاسيس.
- تأثيرات في طريقة التصرف.
- ألم في الرأس.
- ألم في العضل.
- ألم في الصدر.
- عسر الهضم.
- انقباض في الحنك نشفان في الحلق.

- إسهال /إمساك.
- اكتئاب.
- مزاج متقلب.
- استياء من العمل.
- تدني في الإنتاج.
- عرق كثيف في الجسم.
- زيادة في الوزن أو خسارته.
- مشاكل جلدية / فقدان الشعر والصلع.
- قلة التركيز/كثرة النسيان /تشويش.
- الانعزال والانسحاب.
- البكاء بكثرة.

وقد قامت فونتانا fontana بوضع قائمة للتغيرات التي تحدث الكائن الحي عند تعرضه للضغوط وتتمثل هذه القائمة في الأتي:

- نتائج فسيولوجية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات معرفية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات انفعالية لزيادة الضغوط.
- تأثيرات سلوكية عامة لزيادة الضغوط.

التغيرات التي تحدث للكائن الحي عند تعرضه للضغوط حسب صلاح الدين عبد الباقي

النتائج الفسيولوجية لزيادة الضغوط	تأثيرات معرفية لزيادة الضغوط	تأثيرات انفعالية لزيادة الضغوط	تأثيرات سلوكية عامة لزيادة الضغوط
-زيادة الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط وزيادة رد فعل وإذا استمر هذا الضغط لمدة طويلة قد يؤدي إلى فشل في تلك الأجهزة مثل اضطرابات الدورة الدموية وأمراض القلب - زيادة إفراز الغدة الدرقية مما يؤدي على زيادة تفاعلات الجسم وزيادة استنفاذ الطاقة وإذا استمر الضغط لمدة	-عدم القدرة على التركيز - نفل الاستجابة السريعة الحقيقية وقد تؤدي محاولات التعويض إلى قرارات متسرعة وخاطفة - يزداد معدل الخطاء - تدهور في القدرة على	-زيادة التوترات الطبيعية والنفسية حيث تقل القدرة على الاسترخاء - زيادة الإحساس بالمرض حيث يحدث تهيؤ أمراض الضغط واختفاء مشاعر الإحساس بالصحة - حدوث تغيرات في صفات الشخصية . - تزيد مشاكل الشخصية حيث تتفاقم المشاكل المتواجدة مثل القلق الحساسية المفرطة	- زيادة مشاكل التخاطب المتمثلة في زيادة التلعثم والتأتأة - نقص في الاهتمامات والتحمس والتنازل عن الأهداف الحياتية - زيادة النسيان - انخفاض مستوى الطاقة وانحدارها من يوم لآخر بدون سبب واضح - صعوبة في النوم أو البقاء أكثر من أربعة ساعات في اليوم - الميل لإلقاء اللوم على الغير - نقل المسؤوليات على الآخرين .

طويلة يحدث إجهاد ونقص بالوزن وأخيرا انهيار جسمي . زيادة إفراز الكولسترول من الكبد يعطي طاقة للجسم وإذا استمر الضغط يحدث تصلب شرايين وأمراض ونوبات القلب توجد أجهزة أخرى بالجسم تساعد على التغيرات الفسيولوجية السابق ذكرها مثل الخطوط الخلفية وراء المحاربة الأمامية مثل: تحول الدم من	التنظيم والتخطيط بعيد المدى . – عدم تحري الدقة والحقيقة وتصبح الأفكار متداخلة وغير معقولة .	– ظهور الاكتئاب وعدم المساعدة وشعور بعدم القدرة على التأثير – فشل في تقدير الذات وتطور الشعور بالعجز وعدم القيمة	– ظهور مناهج سلوكية شاذة – حل المشاكل بمستوى سطحي .

المعدة والأمعاء إلى الرئتين وإذا طالت فترة امتناع الجهاز الهضمي يحدث اضطرابات هضمية بالمعدة .			
تفاعلات جلدية حيث يصبح لون الجلد شاحبا بسبب تحول الدم منه إلى مناطق أخرى - إفراز الكورتيزون بالدم يؤدي إلى نقص الحساسية التي تؤدي إلى ضيق التنفس .			

(الدكتور صلاح عبد الباقي ص38ص)

وقد أشار هاس1979 hass على الآثار الفسيولوجية للضغوط النفسية، الممثلة في اضطرابات الجهاز الهضمي، إلى جانب نوبات الإسهال المزمنة واضطرابات الجهاز

التنفسي والمتمثلة في صعوبة التنفس واضطرابات جهاز دوران الدم ،المتمثلة في ارتفاع ضغط الدم والصداع، فضلا عن إصابة الجلد بالطفح وتضخم الغدة الدرقية والبول السكري والتهاب المفاصل الروماتيزمية والتشنج العضلي وفقدان الشهية.

أما كويك quick 1979 فرأى أن الآثار التي تخلقها الظروف النفسية، تكون متمثلة في ضعف الحالة الجسمية والصداع ونقص الوزن والصعوبة في التنفس.

وبين كل من كوبر ومارشل cooper –mashall الآثار التي تخلقها الضغوط النفسية، كارتفاع ضغط الدم وزيادة ضربات القلب عن (هارون الرشيدي ص 19)

واشاركابلر capler إلى الآثار النفسية التي يتعرض لها الشخص، نتيجة للضغوط النفسية فقد يضطرب إدراكه المعرفي فضلا عن اضطراب مفهومه ،عن ذاته.

أما لازروس lazaraus فأكد أن الضغوط التي يواجهها الشخص ، تؤدي إلى كثير من الانفعالات والقلق والخوف والاكتئاب (thomas2003).

وللضغط تاثيرعلى الإنجاز والأداء البشري بصفة عامة ، فلقد اقترح جروس وماستنبروك gross-mastonbork أن تناقص العمل –الإنجاز يظهر بسبب الضغط وأن حالة القلق لها تأثير ضار على سعة الذاكرة والانتفاع بها ، كما أن حالة القلق المرتفعة تستخدم الذاكرة بندرة.

وتذكر انتصار يونس على أن مصادر الضغط ، تنحصر في الإحباط والصراع والضغوط الاجتماعية (طه عبد العظيم وسلامة عبد العظيم ص226).

وأثبت لانتز lantz تأثير الضغوط ، على الأداء فأوضح انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأطفال في ظروف الأداء العادي والظروف التي تعرضوا فيها للضغط

وان الأعمال التي حفظت عن ظهر قلب ، لم تتأثر بالموقف الضاغط ، بينما تأثرت الأعمال التي تتطلب جدلا.

وبرهن سيلفان Sullivan أن التعرض للضغط النفسي أعقبه بطئ في مستويات التعلم والتذكر وأكد لانسيلي lancly ، أن الضغط الناتج عن طلب انجاز أكبر كم ممكن من الأعمال في وقت محدد نتج عنه عدد كبير من الأخطاء والاختلافات، كما أظهر نقصا في كفاءة الأداء(هارون الرشيدي 2006).

5- نظريات الضغط النفسي :

تعامل الباحثون مع الضغوط النفسية وتأثيرها على أساس التداخل بين الجانب الانفعالي والجانب الفزيولوجي ، وهذا يخالف ما كان سائدا خلال القرن السابع عشر، من خلال الثنائية في التحليل ، من خلال الفرق الموجود بين عمل الدماغ والعمليات الحيوية في الجسم

وهذه الفكرة تزامنت مع عصر النهضة وما صاحبها، من تطورات في المجال الطبي .

وقد فقد هذا التحليل من فاعليته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر بفضل الطب الطبيب الفرنسي كلود برنار CLAUDE BERNARD الذي بدأ يؤكد ،على دور العوامل النفسية في الإصابة بالأمراض الجسمية (PAKINSON et COLMAN) ، وفيما يلي سنتناول مختلف النظريات التي ساهمت ، في تطور المعرفة المرتبطة بالضغوط النفسية .

5-1-_النظريات الفزيولوجية للضغط النفسي:

5-1-1-نظرية ولتر كانون WALTER CANNON:

يعتبر العالم الفزيولوجي والتر كانون برادفور WALTER CANNON BRADFORD 1945- 1971 أول من استخدم الضغط وعرفه برد الفعل في حالة الطوارئ ، أو رد فعل العسكري، بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة NELSON et QUICK 1996 ففي بحوثه على الحيوانات ، استخدم عبارة الضغط الانفعالي ليصف عملية رد الفعل النفسي الفزيولوجي التي كانت تؤثر في انفعالاتها وقد بينت دراساته ، أن مصادر الضغط الانفعالية كالألم والخوف والغضب ، تسبب تغييرا في الوظائف الفزيولوجية للكائن الحي وهذا يرجع إلى التغيرات في إفرازات عدد ، من الهرمونات أبرزها، هرمون الأدرنالين الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة .

وقد كشفت أبحاث كانون وجود ميكانيزم أو آلية في جسم الكائن الحي، تساهم بالاحتفاظ بحالة من التوازن الحيوي، أي القدرة على مواجهة التغيرات، التي تواجهه والرجوع لحالة التوازن العضوي والكيميائي بانتهاء الظروف والمواقف المسببة لهذه التغيرات، وعليه فإن أي مثير خارجي بإمكانه، أن يخل بهذا التوازن إذا فشل الجسم في التعامل معه.

وقد توصل إلى ذلك من خلال ملاحظته الأولية للحيوانات ، حيث رأى تموج الجهاز الهضمي والأمعاء ، أثناء عملية الهضم تعرف مجموعة من التغيرات من بينها، إختفاء تلك التموجات في حالة الخوف وبذلك ربط الانفعالات القوية، بالتغيرات التي تحدث في الجسم وبالتوازي مع ذلك ،لاحظ تغيرات أخرى كزيادة ضربات القلب وارتفاع في افرازات عصارة المعدة .

بعدها قام كانون بمجموعة ، من البحوث حول الاتزان الحيوي عند الحيوانات ، حيث توصل أن الجسم عندما يتعرض إلى انفعالات قوية وعنيفة مثل الخوف أو الرعب ، يزيد إنتاج الجسم من الأدرنالين ، وقد بين نتيجة أبحاثه من خلال مقال نشر سنة 1935 تحت

عنوان stresse and strain of homestagie والذي أوضح فيه ، كيف أن لب الكدر medullosurrenale ، ينتج الأدرنالين ويسمح بمواجهة تغيرات درجة الحرارة، طبقا لاحتياجات الطاقة للجسم ، وطبقا للتغيرات الشديدة الحركية التي تزيد من استهلاك الأكسجين ، وعليه فإن سبب الضغط عند "كانون " هو عندما يكون الاتزان الحيوي في حالة خطر نتيجة عوامل خارجية قاتلة بالنسبة للكائن الحي ، ويعرفه بأنه مثير داخلي أو خارجي ناتج عن اختلال كبير للتوازن الحيوي، يسعى الجسم من خلالها إلى التكيف ، وعلى المدى الطويل يصبح الجسم مهيأ للاصابة والضعف ويصبح غير قادر على الرجوع إلى حالته الأصلية .

وقد اهتم كذلك لدور الجهاز السمبثاوي أو العاطفي sympathetie system كأحد أقسام الجهاز العصبي الذاتي لدوره في تهيئة الجسم ، لمواجهة المواقف الضاغطة وتمكينه من الاحتفاظ بالتوازن الحيوي .

5-1-2- نظرية هانز سيلي للضغط النفسي HANS SELYE:

يعتبر " هانز سيلي HANS SELYE " من أبرز الباحثين التي ارتبطت أسماءهم بموضوع الضغوط ، إذ نشر العديد من الكتب والمحاضرات والتي عرف من خلال المختصين والباحثين في المجال الطبي ، بتأثير الضغوط على الإنسان(PARKINSON et COLMAN 1995 وقد جاء اكتشافه للضغط بالصدفة خلال بحوثه ، على الهرمونات الجنسية في نهاية العشرينات ، إذ لاحظ بعد حقن فئران تجارب بأنسجة غددية غير معقمة حدوث ردود فعل غير واضحة منها تضخم في الغدة الأدرينالية ADRENAL GLAND، تضاؤل في بعض الحالات للغدة التيموسية THYMOS GLAND وظهور قرحة في الجهاز الهظمي ، وفي تجارب أخرى وجد أن هذه

الأعراض تظهر مع مصادر ضغط أخرى مثل : الحرارة ، البرد ، الجرح ، العدوى ، الحقن بالأنسولين ، وغيرها من المؤثرات ، لاحظ أن هذه الحيوانات تصاب بمرض أو تموت ، وعند التشريح وجد أعراض أخرى غير مفهومة كانتفاخ الغدة الكدرية التي تتدخل في أداء الجهاز العصبي السمبثاوي بافراز العديد من الهرمونات والتي على رأسها الأدرنالين .

وبعدها قام بتجارب أخرى ، حيث وضع فئران تحت عامل ضاغط وهي علبة ذات مدخل واحد ، ومن النتائج التي توصل إليها ، هو أن عضو العقد العصبية اللمفاوية ، قد صغر حجمه لمدة يوم، نتيجة حرمانه من الخروج بالاضافة إلى تغيرات فزيولوجية أخرى .

وقد اكتشف من خلال العديد من التجارب ، ما يسمى بالأمراض السيكوسوماتية لدى الحيوانات وصنف الضغط من خلال ، ضمور الصعترية Atrophie thymolymphatique والضمور الكدري Atrophie surrenale ،تفريغ الكورتيكوئيد والقرحة المعدية Decharge de corticoide et ulcer gastro ويتضح مما سبق أن " سيلي " لم يستعمل مصطلح الضغط، في بداية أبحاثه بل استخدم مصطلح " الزملة "Syndrom بولهان PAULHAN ، بورجوا BOURGEOIS 1998

وكتب سيلي مقال عام 1946 تحت عنوان " التنادر العام وأمراض التكيف حيث رأى أن التنادر ، هو مجموع ردود الأفعال المنتظمة ، غير محددة في الجسم تظهر بعد التعرض المكثف للضغط ، وسمى هذه الأعراض بجملة الأعراض التكيفية العامة The général adaptation syndrome، كما يصفها بأنها تفاعل بين قوة المؤثر

ونوعية المواجهة ، التي يستعملها الجسم لاسترجاع توازنه الأساسي ، من جهة وتكيفه مع المواقف الجديدة .

2-5-نظرية علم النفس الاجتماعي للضغط :

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الضغط النفسي حالة ، يعاني فيها الفرد حين يواجه مطلب ملح ، يتجاوز قدراته أو حين يقع في موقع صراع حاد ، ومصادر الضغوط في حياة الفرد عديدة فمصدرها بيئية ونفسية ، أو تعود إلى طريقة إدراكه للظروف من حوله ، فيصاب الفرد بالإحباط أو يعيش حالة ، من الشعور بالتهـــــــديد (طه فرج عبد القــــــــــــادر وآخرون 1993).

ويرى توفلر TOFFLER أن ظهور الحضارة الحديثة ، الناتجة عن تغيرات عميقة، في حياة الأفراد كتعرضهم إلى مؤثرات متعددة ومتراكمة ، تؤدي الإستجابة إليها بسلوكات وردود أفعال غير متكيفة .

ويرى ليفي LEVI أن هناك عوامل نفسية، اجتماعية ، تحدد وقوع الضغط في أي بيئة ويتحدد في الفروق التي يمكن أن نجدها، بين متطلبات المحيط وقدرات الكائن الحي ، فالفرق بين مايتطلبه المحيط وبين قدراتنا الحقيقية، يعتبر عاملا ضاغطا ، وهذا إذا كان الطلب يتجاوز قدراتنا، فإننا نشعر بالعبء ، وفي حالة عدم قدرتنا على آدائنا وكفاءتنا فإننا نشعر بالإحباط ، فهو يرى أن العامل الذي يخفض من الضغط النفسي هو حالة الاعتدال بين ما لدينا ومتطلبات المحيط .

كما أعطى بعض الباحثين أهمية للجوانب المختلفة ،من حياة الفرد للتعرف على التوتر والمواقف المسببة للضغوط ومن ثم التعامل معها ، وغالبا ما يتم التقييم ، من طرف العلماء أنفسهم وهذا لأن لها تأثير إيجابي ، على الشعور الشخصي بالتحكم فيما يحدث له . وهذا يساهم إيجابيا في عملية المواجهة إليوت ELIOT (1994) .

وتتضمن هذه جوانب الحياة التي يقوم الفرد بتقييمها مثل : توافق العمل مع التوقعات الشخصية ، والحالة الصحية ، ونوعية العلاقات الأولية (الزوج الزوجة ، الأصدقاء). كذلك العلاقة مع الأبناء والوالدين ، والعلاقات الاجتماعية مع الجيران والأصدقاء .....ROBERT EL .ALL(1994)

كما أن المسؤوليات الحياتية ، على الرغم من عدم ضخامتها ، في كثير من الحالات ، إلا أن تراكمها وامتدادها ، على فترة زمنية طويلة ، يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية منها الإصابة ببعض الأمراض البدنية RATHUSk 1987 .

ومن هذه الزاوية قام الباحثون توماس هولمز THOMAS HOLMES و ريتشارد راي RICHARD RAHE (1975) بتحديد تأثير التغيرات الايجابية والسلبية ، على صحة الفرد ، بالاعتماد على بحوث سابقة خاصة بحث أدولف مبير ADOLPH MEYER ، وتعد نظريتها ضمن التناول الاجتماعي للضغط ، حيث تدرس التأثيرات النفسية ،الاجتماعية لهذه الظاهرة ، فتراكم أحداث الحياة يؤدي إلى اضطرابات الصحة الجسمية والنفسية HOLMES . ET . R. RAHE وقد صمما مقياس مرتبط بأحداث الحياة يحتوي ، على (43) سؤال حول مواقف سارة ومكدرة وردود فعل لا تخلو من الضغوط ويعرف أيضا بمقياس التوافق الاجتماعي .

وتحمل الأسئلة أوزانا أو درجات من الضغوط ، تتراوح بين (11–100) نقطة وقد بدأ الباحثون بتصميم الأداة بإعطاء الزواج قيمة (50) نقطة ثم قاما بسؤال عدد كبير من الناس حول مختلف مجالات الحياة ومن الجنسين ، لتقدير درجات أحداث الحياة بالاعتماد على متغير الزواج كنقطة ارتكاز أو كقاعدة لهذا التقدير .

وقد صنف الباحثان " هولمز " و" راي " حوادث الحياة إلى ثلاثة أنواع هي :

الحوادث المفاجئة: وتتمثل في موت قريب أو الطرد من العمل أو الإصابة بمرض خطير أو حادث.

الحوادث المرحلية: كالأزمات المرتبطة بمرحلة المراهقة والزواج والطلاق.

ويقوم هذا التصميم ، على مسائلة الفرد عن عدد الأحداث ، التي مرت به خلال الإثنى عشر شهرا الماضية ، حيث أن النتيجة الكلية ، لها دلالة للتنبؤ بالحالة البدنية والعقلية للسنتين المواليتين لجمع المصادر والأحداث .

وقد وجد الباحثان، بأن الأفراد الذين تكون لديهم النتيجة أكثر من (300)، يبلغ احتمال إصابتهم بالمرض خلال السنة التالية 70 % أما (150–300) يبلغ احتمال 50 % وأقل من (150) نقطة، ينخفض الاحتمال ويستبعد احتمال الإصابة بالمرض وبالتالي فإن درجة الضغوط تكون منخفضة.

وهذا يعني أن الحدث الواحد لا يرتبط بالمرض ، ولكن التأثير العام لعدد من الأحداث في فترة وجيزة، هي التي تؤدي إلى الإصابة بالمرض ومشاكل صحية أخرى .

وهذا لا يعني بأن الدرجة العالية تعني المرض ، بل تعني بأن الأفراد الذين يحصلون عليها أكثر عرضة وقابلية ، من الذين يكون مجموعهم أقل ، حيث أن علاقة المرض والتغيرات علاقة ارتباطيه وليست سببية .

ونظرية " هولمز" و " راي " تعطي قيمة للأحداث المنتظمة وليس للضغوط الطويلة المدى ،كما أن أحداث السلم لا تسمح بالتكهن بالأمراض كالقلق والاكتئاب ... كما أن هناك دراسات لكل من روزنمان ROSENMAN (1983) و لازاروس LAZAROUS و فولكمان FOLKMAN 1985 ، التي بينت أن أثر الموقف ليس نفسه، بالنسبة لكل الأفراد نظرا لاختلاف إدراك الحدث واختلاف طريقة التحكم والاستجابة للموقف ، وعليه فإن أحداث الحياة لا تسمح بالتنبؤ بالاضطرابات النفسية والجسدية التي تصيب الفرد .

3-5 نظرية علم النفس المعرفي للضغط النفسي :

يعتبر " لازاروس lazarus ، " من رواد هذا الاتجاه وقد انشأ نظريته نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي ، والنموذج التفاعلي للضغط هو مفهوم اساسى ، يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث أن إدراك كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ، ولكنه ربط بين البيئة المحيطة بالفرد بتفسير الموقف ويعتقد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها. العوامل الشخصية والعوامل الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه.

ويعتبر "الازاروس " من الأوائل الذين اظهروا أن الضغط ، لا يحدث من العلاقة بين المثير والاستجابة ولكن هناك دور للتفاعل الديناميكي والإدراك الفردي، الذي ينشا الضغط ويؤدي إليه، فالتقييم الذهني للفرد له صورة خاصة، وعليه يتم الحكم على الموقف الذي يواجهه و ويصنفه فيما يتعلق بالضغط ،فالأفراد يختلفون في تقييمهم بالمواقف من حيث الضغط ، فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج الفرد ما ربما يكون كذلك لفرد أخر .

ويرى "لازاروس "ان الضغط لا يتوقف على المثير الخارج ، بقدر ما يتوقف على المعاني والتفاسير، التي يقدرها الفرد لهذا الموقف وتكون الاستجابة، بناءا على التفسير الذي قدمه للموقف .

معنى هذا أن الاستجابة مرتبطة بالتقدير المعرفي ، وهي مرتبطة بمجموع الأفكار والخبرات، التي يكونها الفرد في المكان الذي يعيش فيه .

وترى هذه النظرية أن الضغوط تنشا، عندما يكون تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد و يؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه، حيث عندما يواجه الأفراد مواقف ضاغطة، فإن الاستجابة تختلف ، البعض منها مثلا يستعمل أو يقوم بمواجهة الموقف ، والبعض الآخر يقوم بوضع مخطط فعلى مباشر للمواجهة ، ففي المواقف المتماثلة ، يختلفوا الأفراد في الأحاسيس وفي الاستجابة ،البعض يكون رد فعلهم الغضب ،و البعض الأخر يصيبهم الإحساس بالقلق ، وعليه يوجد شكلين للتقييم،LAZARUS et FOPLKMAN 1984

_التقييم الأولي: l'évaluation primaire

وهي الخاصية التي تقوم بتحديد ومعرفة ، أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط، حيث يقوم الفرد بتقييم الموقف الضاغط ، من أجل أن لا تكون هناك تبعات لهذا الحدث ، باعتباره غير مهم وغير مهدد بالنسبة للفرد، وبالتالي فالموقف ، يقيم على انه ايجابي ولا يتطلب عملية التكيف ،أو أن الحدث ضاغط فعلا وعليه، فان العلاقة بين الفرد والمحيط ، تتعلق بالفقدان الجسدي أو المادي أو بتهديد محتمل يؤدي إلى

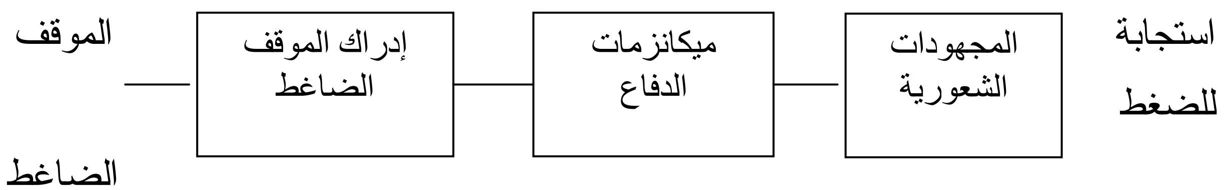
حشد الطاقة للتكيف ، ففي الوضعيات المرتبطة بالفقدان أو التهديد تتولد انفعالات سلبية كالخوف،الخجل ،الغضب ،والقلق ......بينما يتولد عن الوضعيات المرتبطة بالتحدي، انفعالات ايجابية كالتشوق ،والسرور.

التقييم الثانوي: l'évaluation secondaire

من خلال هذا التقييم، يتساءل افرد عن الطرق التي تسمح له، بتجاوز انعكاسات مواجهة التهديد من أجل تقليل الخسارة والإنذار بالخطر LAZARUS et ALL 1984 وعليه يتم تحديد الطرق ، للتغلب على المشكلات كالابتعاد عن الموقف الضاغط أو البحث عن المساندة الاجتماعية .

ويؤدي التقييم إلى استعمال إستراتيجيات لمواجهة الضغوط والتي تهدف إلى التخفيف من حدة الضغط النفسي ، وقد وضع "لازاروس " و " فولكمان " إستراتيجيات لمواجهة الضغوط الأولى، متمركزة حول الانفعال والأخرى متمركزة حول المشكل ، وسنتطرق إلى هذه الاستراتيجيات في المبحث الموالي.

تمر الضغوط بمجموعة من المراحل والتي حددها " راه RAHE " بـــ



شكل يوضح ميكانزم الاستجابة للضغط

يتأثر إدراك الفرد للموقف الضاغط، بتجاربه مع الضغوط المتشابهة بالمساندة الاجتماعية التي يحصل عليها وبمعتقداته بما في ذلك الدينية .

أما الميكانزمات الدفاعية للأنا كالإنكار، فتعمل بطريقة لاشعورية ، ويؤكد " لازاروس " و " فولكمان" 1988 أن العلاقة بين الفرد والمحيط الخارجي ، تتأثر بالخصائص الشخصية الداخلية و متغيرات المحيط ، مما يفسر إمكانية تقييم الموقف ، من طرف فرد آخر على أنه بمثابة تحدي . وتتمثل العوامل الشخصية في:

1- المعتقدات les croyance :

وتتمثل في المعتقدات الدينية والتعاليم التي تتبعها وقدرته ،على مواجهة المواقف المختلفة ويؤكد ذلك لازاروس وفولكمان 1984

2- قدرة التحمل l'endurance :

وتتمثل في قدرة الفرد على التحكم الشخصي ، أمام مواقف الحياة وقدراته على تحمل الضغط النفسي الاجتماعي .

- القلق كسمة :

يتميز القلق كسمة بتكوين مستمر في الشخصية وهو يتمثل في إدراك المواقف على أنها مهددة ،وحسب " سبيلبرجر " و " لوشان " على أن إدراك الأفراد الذين يتميزون بقلق ضعيف للمواقف الضاغطة ، على أنها أقل تهديدا وعليه، يتمتعون بقدرات عالية للتحكم فيها.

6- خلاصة الفصل :

من خلال التعاريف التي تطرقنا إليها عن مفهوم الضغط النفسي، رغم اختلاف دراستها وطرق علاجها ، فينظر إليها على أنها مثير عند البعض واستجابة عند البعض الأخر ، بينما الوجهة الثالثة ترى أنها تفاعل بين البيئة والفرد .

وتختلف النظريات في تفسير الضغوط النفسية، باختلاف مناهجها وطرقها في تفسير المفاهيم ، على أساس اطر فسيولوجية ونفسية أو اجتماعية.

كما تتنوع الضغوط النفسية فتصنف على ضغوط دائمة وأخرى مؤقتة وضغوط إيجابية وأخرى سلبية وتسبب هذه الضغوط جملة من الآثار ، على جميع المستويات سواء النفسية منها أو الجسمية ، أو المعرفية أو الانفعالية .

الفصل الثالث
الضغط المهني

تمهيد

1- تعاريف الضغط المهني

2- مصادر الضغط المهني

3- انعكاسات مصادر الضغط المهني على الفرد والمنظمة

4- مصادر وانعكاسات الضغط المهني عند المعلمين

5- ضغوط العمل المدرسية

6- خلاصة الفصل

تمهيــــــــد:

الضغط المهني شكل من أشكال الضغوطات ، التي يتعرض لها الفرد ولكن في ظروف خاصة وبيئة مميزة تتمثل في بيئة العمل ونظرا لأهمية هذا الموضوع على المستوى الفردي والتنظيمي فلقد لقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي كتابا وإداريين.

1 - تعريف الضغط المهني :

بالرغم من الكتابات الكثيرة في هذا الموضوع ، إلا إنه لم يتم التوصل إلى تعريف واضح ومحدد له، فقد عرفته mary beth shinn 1984 على انه ضغط بارز السلبية في محيط عمل يعتدي على الفرد. (عن مزياني 1998)

ويتماشى هذا التعريف مع تعريف كل من كابلان caplan 1974 ، وكوبر وماريشال cooper-marshall 1976 (عن العميان 2004). إذ يعرفه كابلان بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل، التي تخلق تهديدا للفرد، أما كوبر وماريشال فيعرفانه على أنه مجموعة العوامل السلبية، (مثل غموض الدور ، صراع الدور ، أحوال العمل السيئة ،والأعباء الزائدة).والتي لها علاقة بأداء عمل معين، في حين يعرفه levasseur1987 على انه استجابة الجسم للعوامل الفيزيولوجية والنفسية المتكونة من محيط العمل الذي ينشط فيه الفرد، ويعرفه فرانش french (عن العميان 2004) بأنه عدم المواءمة أو عدم التناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات، وبين متطلبات عمله وقد قدم (وليام 1978) في هذا السياق تعريفا يتماشى ونظرة ليفاسور وفرانش، حيث يقول عنه أنه رد الفعل النفسي والبدني لحالات داخلية وبيئية مطولة، تتجاوز فيها قدرات الفرد التكيفية وقابلياته .

ومن التعريفات الأخرى للضغط المهني، نجد تعريف beehr-newman 1978 اللذان ينظران إليه على أنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغيرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي، ويضيف مرقليس وزملائه marglis et all تعريف مفاده أن الضغط المهني، هو بعض ظروف العمل بتفاعلها مع خصائص العوامل الشخصية، تسبب خللا في الاتزان البدني والنفسي للفرد.

أما قرات grath، فيعرفه على أنه حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة، بحيث تضع الفرد أمام مطالب وعوائق أو فرص. (عن العميان 2004).

ولقد عرفه سيزلاقي وولاس 1991، بأنه تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد، وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه .

يعرف محسن الخضيري (1991) ضغط العمل، بأنه كل ماله تأثير مادي أو معنوي ،ويأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ، و يعوق توازنه النفسي و العاطفي و يؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي، يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد اتجاه المواقف الإدارية أو التنفيذية .

و يعرف عزت عبد الحميد (1996) ضغوط العمل لدى المعلم، بأنها إدراك المعلم بأن متطلبات العمل تفوق قدراته، و إمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل، وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمعلم، بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقصة من جانب رؤسائه، وعند استخدامه مهاراته و خبراته في التدريس.

(طه عبد العظيم حسين وسلامة عبد العظيم حسين 2006)

و يعرف سيد عبد العال (2002) ضغوط العمل، بأنه مجموعة التغيرات الفسيولوجية

و الجسمية والنفسية التي يعانيها العامل، أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل، و التي لم يعد العامل أو الموظف قادرا على تحملها، أو الوفاء بمتطلباتها، و لذلك فهو يعرف استجابة ضغط العمل، بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي، و النفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل و المهام، بالمستوى الذي تعود الفرد عليه، لكثرة الأعباء و المهام و تعددها و تراكمها، وفقا لنمط الشخصية.(نفس المرجع السابق ص216).

على ضوء التعاريف السابقة نستنتج أن مفهوم الضغط المهني تم تناوله من خلال ثلاث وجهات نظر، فتعريف شين وكابلان وكذا تعريف كوبر وماريشال، يندرجون تحت نموذج المثير، فالضغط المهني حسب هؤلاء، يرجع إلى المثيرات الخارجية التي هي موجودة أصلا في محيط العمل، والتي تشكل تهديدا للفرد، إلا أن هذه التعريفات يعاب عليها كونها اقتصرت على الجوانب السلبية فقط للضغوط المهنية، متجاهلة بذلك مثيراته الإيجابية التي تشكل مصدرا أساسيا له .

أما تعريف كل من ليفسور وفرانش، فيذكراننا بنموذج الاستجابة أين يتم تجاهل خصوصيات ومميزات المثير، ويكون الاهتمام منصبا حول الطريقة والكيفية التي يتعامل بها الفرد مع هذا التهديد، في حين تعريف بيهر نيومان ومارقليس وقرات تتماشى والنموذج التفاعلي، فالضغط المهني ينشا نتيجة التفاعل بين خصوصيات المثير وكيفية استجابة الفرد له، مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الوسيطية .

وتماشيا للطرح الأخير لمفهوم الضغط المهني، يقدم baron 1986 تعريفا يبرز فيه الضغط المهني جانبين مهمين هما : الظروف البيئية التي يوجد بها الفرد، والتي تشكل

تفاعلاتها وعناصرها مصدر الضيق والتوتر للفرد، وردود الفعل النفسية بما تحمله من مشاعر الحزن الموجودة داخل نفسية الأفراد، يمكننا بهذا أن نستخلص من وجهة نظر بارون، أن هناك عناصر تحدد الضغوط المهنية، والتي يحصرها سيزلاقي وآخرون في ثلاث نقاط هي :

عنصر المثير:

يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

عنصر الاستجابة:

يمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية، التي يبديها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها .

عنصر التفاعل:

وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة .

وبذلك تصبح المكونات الثلاث للضغط المهني، هي مسبباته وخصائص الفرد والتفاعل بين كل منها، لكن ومن أجل معرفة أوسع لهذه المسببات والخصائص، سوف نتطرق إلى نقطة هامة في هذا الموضوع، والمتعلقة بالعوامل أو المصادر التي تساهم في بروز الضغط المهني.

2 - مصادر الضغط المهنـــــي:

يمكن أن نحصر عوامل الضغط المهني في عوامل تتعلق بالمحيط المادي الذي يعمل فيه العامل، كالحرارة ومستوى الإضاءة والضوضاء، وإما بطبيعة العمل سواء تميز بقتله أو بكثرته، أو بالسرعة أو الرتابة، بالإضافة إلى العلاقات السائدة داخل بيئات العمل، سواء مع زملاء العمل أو مع المرؤوسين أو الرؤساء مباشرة، أو إلى بعض المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، التي قد يعاني منها الفرد، أو حتى الثقافية منها، هذه العوامل وأخرى نقدمها في العنصر الأتي بشيء من التوضيح .

2- 1- الظروف الفيزيقية:

إن العوامل الفيزيقية، قد أسهبت فيها الدراسات مطولا، وهذا منذ حوالي قرن ونصف من طرف مختصين في طب العمل والارغونوميا، فالدراسات التي أجريت في المراكز النووية في الولايات المتحدة الأمريكية، أشارت إلى أن العوامل التالية المتمثلة في الوهج الضوضاء، الدرجات المتطرفة للحرارة والرطوبة والمواد الكيميائية، هي السبب الرئيسي في انخفاض تركيز العاملين والمهندسين المكلفين بمتابعة العمليات، (stora1993) وفي نفس الاتجاه يقدم لنا بلومك وريمر blohmkeet reimer 1989 دليلا بحثيا يدعم افتراض، أن عدد خصائص تصميم الأنظمة الوظيفية، أمر حاسم ليس فقط فيما يتعلق بالرضا المهني، ولكن فيما يتعلق بالصحة أيضا. (ليفي 1995)

ومن أجل المساهمة أكثر لفهم أوضح لمكونات الظروف الفيزيقية، نقدم بعض عناصر البيئة المادية فيما يلي:

2- 1- 1- الحرارة:

تكون الحرارة مصدرا للضغط في حالة تطرفها، من حيث الزيادة او الانخفاض، وتتحكم المراكز العليا في الدماغ، في عملية تنظيم درجة الحرارة للجسمن، حيث تضبطها عند درجة حرارة 37درجة تقريبا، فإذا ما استشعر الفرد عن طريق حاسته الجلدية أن يتواجد في وسط تقل درجة حرارته عن هذا المستوى، فإنه يشعر بالبرد والعكس صحيح. وإن كان هذا لايمنع هذه المراكز من العمل بوسائل مختلفة، للحفاظ على درجة حرارة الجسم الداخلية ثابتة باستمرار، عند المستوى المذكور .

وبصورة عامة، تبين الكتابات حول درجات الحرارة المناسبة للنشاط الوظيفي مايلي :

للأعمال المكتبية من 21 درجةإلى 24 درجة .

للأعمال التي تحتاج إلى الحركة من 17 درجة إلى 22 درجة .

2-1-2- الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع الناتج من تكيف العضلات، للتمكن من رؤية واضحة .

وبسبب الاختلاف في طبيعة المهام والأدوات المستخدمة فيها، فإنها تتطلب درجات مختلفة من الإضاءة، فمصنع للأجهزة الدقيقة، يتطلب درجة إضاءة أعلى من ورشة لصناعة الأثاث، على سبيل المثال، فمكان يتعامل مع أدوات وأجهزة دقيقة بحاجة إلى 1000 شمعة

للمتر المربع، بينما مكان للأعمال المكتبية، بحاجة إلى 100شمعة للمتر المربع، والممرات بحاجة إلى مالا يقل عن 30 شمعة للمتر المربع .

ولا يقتصر الاهتمام بالإضاءة على مناسبة عدد الشمعات، بل ينبغي مراعاة موقع أجهزة الإضاءة، من حيث الموقع والاتجاه بالنسبة للعين، وكما أن إمكانية التحكم في درجتها من الأمور الإيجابية لمستخدمي المكان .

2-1-3- الضوضاء :

يعتبر الضجيج أو الضوضاء صورة من صور التلوث الهوائي، فالصوت شكل من أشكال الطاقة، يتحرك عبر الهواء على شكل موجات، ونطلق لفظ الضوضاء على كل صوت يتحرك عبر الهواء، إنما على الصوت الغير مرغوب فيه، (البعد النفسي) والذي فد يسبب إستمراريته، والتي قد تمنع الفرد من التركيز فيما يريد التركيز عليه أو القيام به. وقد وجد أن الصوت العالي من شأنه استثارة الجهاز السمبتاوي، وبالتالي زيادة إفراز الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات، ويشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت العالي، مصدرا للضيق والانزعاج، وربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض لمستوى أعلى من 85 ديسيبال بصورة مستمرة، وتلزم بعض المهن العاملين الذين يتعرضون لمستوى يعادل 90 ديسيبال، استخدام أجهزة لحماية الأذن أو أخذ فترات راحة خلال ساعات العمل، لتجنب التعرض المستمر للضوضاء .

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد، هو التأكيد على أن الصوت وحده لا يعتبر العنصر الحاسم في شعور الفرد بالضوضاء من عدمه ، حيث يتدخل إدراكه وهدفه وخبراته السابقة في تحديد درجة تكيفه مع الصوت، ودرجة شعوره بالضوضاء، فالعنصر النفسي يتمثل في عدم الرغبة، وهو الذي يجعل من الضوضاء مشكلة تنعكس على سلوكه بأشكال

مختلفة، ومن هنا فإن القدرة على التحكم في مصدر أو مصادر الضوضاء، تخفف من النتائج السلبية لها .

2-1-4- تصميم المكتب:

في ضوء ما سبق عرضه عن تأثير الحرارة والإضاءة والضوضاء على السلوك، تبرز أهمية الاعتناء بإيجاد بيئات عمل نتفادى فيها الجوانب السلبية، ويأتي هنا دور التصميم على اختلاف أنواعه، بما فيه تصنيف بيئات الأعمال المكتبية، غالبا ما يستند على معايير يمكن إيجازها في :

أ- تسهيلات سلوكية:

يشير هذا البعد إلى دور بيئة العمل، في تمكين العاملين من أداء مسؤولياتهم بصورة فعالة .

ب - تسهيلات مادية:

تتعلق بالراحة والأمان في بيئة العمل، وبخاصة درجة الحرارة ودرجة الضجيج .

- تسهيلات إدراكية تدور حول ما يوفره المكان من مثيرات، تساعد على عملية الإدراك وأداء المهام المختلفة، مثل درجة الإضاءة وإمكانية تعديلها حسب طبيعة النشاط .

- تسهيلات اجتماعية، ويشير هذا البعد على ما يحققه المكان من حاجات الأفراد، مثل الحيز الشخصي والقدرة على التحكم في بيئة العمل، وسهولة تكوين العلاقات الاجتماعية بين مستخدمي المكان .

2-2- زيادة الحمل الوظيفي :

ومعناه أن يكون لدى الفرد الكثير جدا ليفعله، مع ضغط الوقت وتدفق العمل الروتيني مع متطلبات الوظيفة.

وتصنف زيادة الحمل إلى نوعين، زيادة كمية وزيادة نوعية، ويشير النوع الأول إلى إدراك الفرد بان المطلوب منه أكبر من طاقته، أو ليس هناك وقت كاف لإنجاز تلك المسؤوليات، وأما النوع الثاني فإنه يتعلق بقدرة ومهارة الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه، فعلى سبيل المثال ، موظف متخصص في الأمور المالية، طلب منه عمل ميزاني لشركة ذات فروع متباعدة، ورأسمالها يقدر بالملايين خلال ثلاث أيام ، فهذا الموظف ربما يشعر بان الوقت المعطى له غير كاف، على الرغم من إمكانياته المهنية، فهو هنا يواجه زيادة كمية في العمل، وإذا أعطى نفس العمل لموظفه لم يسبق لها التعامل مع هذا النوع من المسؤوليات من قبل، فإنها تواجه زيادة حمل نوعية لافتقادها المهـــــــــارات المطلوبة .

ضمن هذا الإطار يمكن القول بان شاغلي المراكز التنفيذية، التي تتطلب أعمالهم اتخاذ قرارات وإصدار أحكام، يمرون بخبرات النوعيين من الحمل، فعملهم يتطلب سرعة اتخاذ القرار، وفي الوقت نفسه معرفة الأبعاد المختلفة للموضوع المتعلق بالقرار، والذي ربما يكون خارج تخصصهم وقدراتهم .

وتبين الدراسات بان لزيادة الحمل، علاقة بانخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض في تقدير الذات، زيادة ضربات القلب، الزيادة في التدخين ونقص الحرية وضغط الوقت، مع التأثيرات طويلة المدى على الصحة والسعادة. (ليفي1995).

2-3-قلة الحمل الوظيفي :

مثلما هناك سلبية في الحمل الوظيفي، فإن قلة الحمل الوظيفي بدورها، تعتبر مصدر إزعاج للفرد، وتتمثل قلة الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانات الفرد، ولا تتحدى قدراته، وتصنف ضمن قلة الحمل النوعية، وتتجسد أيضا في الأعمال أو المهام التي تتطلب جزءا يسيرا من وقته، وهذه صورة لقلة الحمل الكمية الأمر الذي يجد فيه الفرد نفسه عرضة للملل، فيضطر إلى التعبير عن طاقته في الانشطة الخارجية او كما يعرف بالعيش لنهاية الأسبوع، إذ يحمل في طياته نتائج سلبية للمنظمة .

وبجانب النتائج السلبية للمنظمة، تمثل قلة الحمل مصدرا للصراع الداخلي، واهتزاز الثقة بالنفس، وبخاصة عند التحدث عن الإنجازات الوظيفية التي تتم بين الأصدقاء من وقت لأخر .

وللأثر السلبي لقلة الاستثارة التي تتمثل في قلة الحمل، لها ارتباط بالتقاعد حيث يجد الفرد نفسه فجأة خارج المحيط الذي تعود عليه، ولم يعد يمارس الانشطة اليومية التي كانت تأخذ معظم وقته، والآثار السلبية لمثل هذه الحالة تتمثل في الكآبة، فقدان الثقة بالنفس، فقدان الدافعية بصورة عامة وبخاصة في حالة عدم التهيؤ للتقاعد وعدم وجود مصدر للدخل وغياب مصدر إشباع للرغبات الشخصية غير العمل. (علي عسكر 2003).

2- 4-الافتقار إلى الضبط والسيطرة :

ويتعلق الأمر هنا بسرعة العمل، ووسائل وطرق العمل، فلقد فحص الباحثون مجموعة فرعية من العمال، يختلفون فيما يتعلق بخصائص وظيفية معينة وذلك وفق تقدير الخبراء.

وقد بينت النتائج أن الضغط كما يتضح من خلال إفراز الكاتكولامين، كان في أعلى مستوياته، حين كانت الوظيفة رتيبة إلى حد كبير، وحين كان العامل يضطر إلى اتخاذ نفس الوضع البدني خلال ساعات العمل جميعها، وهكذا يبرز الافتقار إلى السيطرة بوصفه عاملا حاسما. (ليفي 1995).

2-5- المسؤولية عن الآخرين :

بصورة عامة تحمل المسؤولية في ثناياها درجة من الضغط النفسي، وبخاصة في البيئات التي تعطي وزنا وأهمية للمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الناس مقارنة بالمسؤولية عن الأجهزة والأدوات .

فقرار يخص ترقية أو نقل أو إحالة أو استغناء عن موظف، يتضمن درجة من الضغط على صاحب القرار، بسبب الآثار الفردية والاجتماعية لمثل هذا النوع من القرارات، فعنصر الضغط يتواجد حتى في حالة وجود نظام موضوعي، لتقييم الأداء في المنظمة بسبب التباين في الإدراك والتوقعات بين العاملين .

2-6- فرص غير كافية للتطوير المهني :

ويتعلق ذلك بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل والتي تؤثر في إدراك الفرد حول ما يتعلق بنموه وتطوره المهني فإحساس الفرد بغياب فرص لتطوير مهارات العمل او الارتفاع بمستوى التأهيل يعتبر مصدرا للقلق والإحباط للفرد ويزداد هذا القلق سواء إذا تضمن إدراكه جوانب أخرى مثل غياب الضمان الوظيفي ، غياب المساواة في المعاملة غياب التقييم الموضوعي وغياب العدالة في الترقية .

وتلعب التوقعات الشخصية دورا في هذا الصدد، فإذا كانت الترقية أو الفرصة المتاحة أقل من التوقعات الشخصية، فإنها تساهم في زيادة عدم الرضا الوظيفي، وغالبا يؤدي ذلك بالفرد إلى البحث عن عمل آخر أو التقاعد المبكر .

وكما أن الفرد يلجأ إلى أساليب تكيفية، مثل تقليل الجهد المبذول في العمل و اللجوء إلى العقاقير و التباعد الاجتماعي في علاقته بزملاء العمل، والسلبية تجاه القرارات الإدارية والاستخفاف بها حتى التي قبل بها سابقا.

2-7- غياب المعلومات المرتدة حول الأداء:

يرغب معظم العاملين في معرفة ردود الفعل لما يقومون به على المسؤولين عنهم وموقعهم من الأهداف التي تضعها الإدارة، أو التي يضعونها لأنفسهم في ضوء إدراكهم لقدراتهم وقدرات من هم بنفس الوظائف، وهذا يعتبر الهدف الأساسي لعملية التقويم الدورية التي تقوم بها منظمات العمل المختلفة .

فعلى المستوى الشخصي، تساعد هذه العملية الفرد على معرفة جوانب القوة وجوانب الضعف في أدائه الوظيفي، أو الشعور بالاطمئنان عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين.

(علي عسكر 2003) .

وتبين البحوث في هذا الموضوع، إلى أن المقابلة بين الموظف ورئيسه في العمل لمناقشة نتائج عملية التقييم، إذا تمت في جو أوتوقراطي أو تسلطي، فإن ذلك يساهم في توتر الموقف وجعله مصدرا للضغط النفسي للموظف، وبجانب ذلك تكون النتيجة أن الرسالة التي يريد المسؤول توصيلها، تهمل أو يتجاهلها الموظف، وربما أدى به إلى اتخاذ موقف دفاعي، حتى وإن كان المسؤول يتناول أمورا موضوعية في صالح الموظف .

2-7- الافتقار إلى الدعم الاجتماعي :

يلعب السند الاجتماعي، دورا هاما في التغيير من أثر الحادث المسبب للضغط boisselier et derrien 1982 فغياب جو الثقة بين زملاء العمل والرؤساء والمرؤوسين في العمل، وغياب التشجيع بإمكانه أن ينقص من مستوى تحمل ضغط المهمة، وقد أكدت الدراسات الأمريكية المعاصرة، أن انعزال المديرين يولد لديهم حالات من الضغط والانفعالات النفسية، والشعور بالوحدة .(عن مزياني 1998)

2-8- طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئات العمل :

تصبح العلاقات البيئية مصدر قلق وتوتر للفرد، وينعكس ذلك على سلوكياته وعلى علاقاته مع الآخرين، فالإدارة السيئة وبيئة العمل غير السليمة، تشكل مصدرا للضغط يهدد حياة المنظمة، كالمدير المتسلط واستخدام السياسات الداخلية بصورة غير موضوعية، كالترقيات والعلاوات المبنية على أسس غير علمية، تؤدي إلى إساءة العلاقات بين الأفراد وتأخذ العلاقات البيئية داخل بيئة العمل أحد الصور الآتية :

2-9- العلاقة مع الرئيس المباشر :

لاشك في أن للمدير أثرا كبيرا ودورا رئيسيا في سلوك الأفراد العاملين، وأدائهم الوظيفي، فالأفراد الذين يتولى أمورهم مدير متسلط غير متعاون، لا يعطي للأفراد فرص المشاركة في اتخاذ القرارات، يكونون أكثر توترا من غيرهم من الأفراد الذين يتولى أمورهم مدير يقدم لهم الاحترام المتبادل والتعاون والمشاركة .

هذا ما بينه buck 1975 في تحقيقه الذي قام به حول شخصية المدير في علاقتها مع المرؤوسين، حيث وجد أن عدم الاعتبار أو نقص في الاعتبار من طرف المدير اتجاه مرؤوسيه، ترجم من طرف هؤلاء بشعور ضغط مرتفع في مكان العمل .

2-10- العلاقة مع زملاء العمل :

إن المنافسة والمخاصمة بين الزملاء 7هما مصدرين معروفين جدا للضغط، ولكن هذا الأخير يمكن أن ينتج ليس فقط عن العلاقات المهنية السيئة، ولكن أيضا عن نقص المساندة من طرف الزملاء في المواقف الصعبة .

إن الخشية من إظهار مواطن الضعف أو المخاوف، هما عاملين أكدهما تحقيق أجري على مدراء المؤسسات في فرنسا، حيث يؤدي هذين العاملين إلى عزلة هؤلاء وكذا إصابتهم باضطرابات سوماتية. (أمراض قلبية وعائية)

كما بينت دراسات أخرى، بان عدم قدرة الفرد على تكوين دور اجتماعي له في بيئة العمل، يجعله أكثر توترا من الفرد الذي حقق دورا اجتماعيا مع زملائه في العمل. (stora1999).

2-11- العلاقة مع المرؤوسين :

إن علاقة الرئيس مع مرؤوسيه، تشكل أحد مصادر الضغط المهني، إن لم يحسن المدير إقامتها، فتفويض الصلاحيات يخلق أجواء عمل جيدة، ويعمل على تنمية المهارات والقدرات، ولكن في ظل غياب هذه المهارات تصبح بيئة العمل كاملة مصدرا للتوتر، يؤثر على سلوك الأفراد وأدائهم .

فقد وجد أن عدم القدرة على توزيع المهام، هو أحد المشاكل التي تضاف على طريقة التسيير بالمشاركة، هذه الطريقة سببت الكثير من القلق والغيض لدى الكثير من المسيرين الذين هم غير قادرين على التفويض والمشاركة، (عدم التوازن بين السلطة الشكلية والسلطة الرسمية –فقدان المكانة –تأكل السلطة–رفض المرؤوسين المشاركة) كل هذه المصادر محتملة للضغط، خاصة بالنسبة للمسيرين الذين لهم تكوين علمي تقني، هؤلاء أكثرهم ميلا للتركيز على المهام، ومشاكل وسيرورة القرارات، بدلا من التفاعلات الإنسانية.(**stora 1998**.)

2-12- مشكلات الأفراد الذاتية :

يحمل الفرد داخل نفسه بعض المشكلات النفسية والاقتصادية والاجتماعية، كونه يعيش في بيئة تتفاعل فيها عناصر مختلفة، تشكل في النهاية مصدرا للتوتر والقلق، وقد أثبتت الدراسات العلمية وجود علاقة قوية بين مشكلات الفرد العائلية وانفعالاته النفسية وبيئة العمل الموجود فيها، كما قد يكون من مصادر الضغط تعارض ما يحمله الفرد من قيم واتجاهات شخصية، مع قيم واتجاهات المنظمة التي يعمل فيها.(موسى اللوزي 1999 . ص89)

2-13 – العوامل البيئية :

فكما أن للبيئة أثرا على تصحيح الهياكل التنظيمية والبناء التنظيمي، فإن لها أيضا أثر على درجة الضغط ومستواه داخل المنظمة الإدارية، وتشمل عوامل البيئة ما يلي :

– عدم الاستقرار الاقتصادي، فعند حدوث ركود اقتصادي أو تقلبات اقتصادية يصبح الأفراد العاملون أكثر قلقا وتوترا حول أمنهم الوظيفي.

– الغموض والتقلبات وعدم الاستقرار في السياسات والإجراءات والمواقف والأنظمة وينتج هذا عن عدم توافر الاستقرار في الجوانب السياسية والاقتصادية، كما هو في دول العالم الثالث.

–التكنولوجيا والاختراعات الجديدة التي تشكل مصدر تهديد للفرد. (موسى اللوزي) .

2-14– عدم الانتماء إلى ثقافة واحدة :

تفترض مارغريت ميد mead، أن الثقافة تترجم استجابة الضغط إلى لغة مفهومة فالثقافة المتبادلة في الجماعة، يمكن أن تلعب دور الواقي من عوامل الضغط، كما يمكن أن يزيد منها cathebras1988 ومن أمثلة ذلك العامل المهاجر الذي يضطر إلى التكيف مع مجموعة كبيرة ومتنوعة من الظروف الجديدة، بما فيها الفروق المناخية والفروق في عادة الأكل والعادات الاجتماعية، وتكلفة المعيشة ونوع وإيقاع العمل، هذا قد يجعله معوقا في التعامل مع هذه التغيرات بعدم خبرته في الحياة الحضرية، أو بعدم كفاية معرفته بلغة البلد، فخلفيته الثقافية وعاداته وتقاليده كثيرا ما تكون عائقا لتكامله وتناغمه مع البلد المضيف.

وحسب تصريحات منظمة الصحة العالمية who1976 فإن معدل انتشار الاضطرابات السايكترية لدى المهاجرين، حديثا أكثر من معدل انتشارها لدى السكان المحليين مرتين أو

ثلاث مرات، وفي الدراسات التي أجريت في الدول المضيفة، وجد أن معدل الحوادث لدى العمال المهاجرين أعلى من العمال من أهل البلد مرتين ونصف، وقد وجد الباحثون أن معدل الحوادث الصناعية(92) من كل ألف عامل مهاجر مقارنة ب32 من كل ألف عامل من العمال المحليين.

هذا يعني أن الأفراد الذين يشتركون في ثقافة معينة، يميلون إلى أداء الأفعال بنفس الطريقة تقريبا، وهذا ما يجعلهم يبدون متشابهين بالنسبة إلى الغرباء، فالعادات التي يشترك فيها أعضاء الجماعة بعضهم من بعض هي التي تكون ثقافة تلك الجماعة.(السعاتي1983)

وعلى الرغم من اجتماع الباحثين، على أن كل العوامل السابق ذكرها ، تؤدي إلى الضغط في ميدان العمل ، إلا أن الإدارة الجيدة هي القادرة على التأثير، في هذه العوامل بأسلوب يمكنها الاستفادة من مظاهر الضغط، وليس العكس هذا يدفع بنا إلى القول، أن الضغط لا يكون ضارا في جميع مراحله ومستوياته . (عن مزياني 1998)

هذا ما يعكسه لنا Warren Brown et dennis mobeng 1980 في كتابهما نظرية التنظيم والإدارة ، حيث يرى أن العلاقة غير خطية ، بين مستوى الأداء للفرد ودرجة ضغطه . (احمد ماهر 2003 ص 391)

فأداء الأفراد يكون منخفضا عندما يكون ، مستوى ضغط الأفراد منخفضا، ثم يرتفع الأداء ويصل إلى مستوى جيد ، حين يكون مستوى الضغط في حالة اعتدال ، ثم يبدأ الأداء بالانخفاض والتدهور ، كلما ارتفع مستوى ضغط الأفراد .على ضوء ما سبق ، نستطيع القول أن وجود الضغط المهني بدرجات متفاوتة يترتب عليه أثار قد تكون إيجابية أو سلبية والتي سنحاول التعرف على كل واحدة منها بشيء من التفصيل.

3- انعكاسات الضغط المهني على الفرد والمنظمة :

لضغوط العمل أثار إيجابية وأخرى سلبية :

3-1- الآثار الإيجابية :

إن العديد من المنظمات تنظر إلى ضغوط العمل ، على أنها شر يجب مكافحته وذلك لأثارها السلبية على الفرد والمنظمة معا، ولكن الحقيقة غير ذلك إذ أن لضغوط العمل أثار إيجابية مرغوبا فيها إلى جانب السلبية غير المرغوب فيها ، ومن الآثار الإيجابية ما يلي : حسب Killy 1994 .

- تحفز على العمل .
- تجعل الفرد يفكر في العمل .
- يزداد تركيز الفرد على العمل .
- ينظر الفرد إلى عمله بتميز .
- التركيز على نتائج العمل .
- النوم بشكل مريح .
- المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر .
- الشعور بالمتعة .
- الشعور بالإنجاز .
- تزويد الفرد بالحيوية والنشاط والثقة .
- النظر إلى المستقبل بتفاؤل .
- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة .

3-2- الآثار السلبية :

يترتب على الإحساس بتزايد ضغوط العمل ، بعض الآثار السلبية الضارة للفرد والمنظمة ، والتي سنعرضها كالتالي :

أثار الضغوط على الفرد :

إن الفرد يستجيب لضغوط الحياة وتواترها ، باستجابات يمكن أن نصنفها إلى ثلاث مستويات ، هي المستوى الذاتي، والمستوى السلوكي، والمستوى الفيزيولوجي .

أ- المستوى الذاتي :

يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل ، حدوث بعض الاستجابات النفسية ، التي تحدث تأثيرها ، على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين، ومن أهم تلك الأعراض النفسية ما يلي: الحزن والكآبة والشعور بالقلق ، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة ،عدم القدرة على التركيز، فقد الثقة بالغير، النسيان المتكرر، الحساسية للنقد من جانب الآخرين، عدم الاتزان الانفعالي عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة، صعوبة في التحدث والتعبير التردد واللامبالاة(هيجان 1998)

لكن ما تجدر الإشارة إليه حسب turcotte1982 هو أن الأعراض النفسية، يمكن أن تكون نتيجة لعوامل الضغط السلبية، سواء كان ذلك من متطلبات زائدة ، أو نقص في الاستثارة أو افتقاد الشخص للسيطرة على موقفه ، أم صراعات الدور كما يمكن أن تكون، نتيجة لعوامل الضغط الإيجابية، كالترقية مثلا (مزياني 1998).

ب – المستوى السلوكي:

وبالإضافة إلى ما سبق يبدأ البعض في الإفراط في التدخين ، وفي النهاية قد يصاب بسرطان الرئتين، ويبحث البعض عن السلوان في الكحول، ويمكنهم أن يصابوا بتدمير الكبد أو يشرع البعض الآخر في تعاطي العقاقير، بمعنى أنهم يتعاطون عقاقير أخرى غير ما وصفه الطبيب أو أكثر مما وصفه.

ضف إلى ذلك مشاكل في الوزن واضطرابات في النوم ، وهناك آخرون يبحثون عن الطرف الآخر ، وهو مخرج تدمير الذات غير قابل للعلاج ، أي يحاولون التخلص من حياتهم ، ففي السويد نجد أن عدد الناس الذين ينتحرون ثلاث أضعاف ممن يموتون في حوادث المرور ، وقد وجد الباحثون أن حوالي 2000 من الناس يقتلون أنفسهم في كل عام ويحاول ألفان الانتحار وهذا العدد في مجتمع يتألف من 83 مليون نسمة ، ولهذا يعد معدل الانتحار في السويد من أعلى المعدلات في العالم ، ومن ثم فإن الاستجابات يمكن أن تكون حاسمة بالنسبة للصحة والمرض والحياة والموت (anderson , 1975 et levi 1979).

ج – المستوى الفزيولوجي :

إن الفرد الذي يعيش تحت ضغط مزمن ، يتعرض لعدة تغيرات فسيولوجية منها ضعف مستوى الطاقة ،الصداع ، الاضطرابات الهضمية ، ارتفاع مستوى الكولسترول ، ضعف التنفس،الدوران ، ضغط الدم،ازدياد قوة خفقان القلب(مقدم 1996).

وتشير عدد من الدراسات إلى أن ارتفاع ضغط العمل، يضعف جهاز المناعة عند الإنسان ، ويقلل من قدرته على مقاومة العديد من الأمراض الخطيرة. (baron 1990)

ويقدر مدير إحدى شركات التأمين في الولايات المتحدة الأمريكية أن هناك مابين (70 – 90 %) من المترددين يوميا ، على عيادات الأطباء ، يعانون من أمراض أسبابها الضغوط (h r magazine 1991) ويعزي العديد من الخبراء الطبيين أسباب حوالي (50 – 75 %) ، من الأمراض إلى عوامل مرتبطة بالضغوط (HUNSAKER et COOK 1986)

هذا الضغط إذا استمر في الزمن و تفاقم في شدته ، فإنه سوف يضغط على الكائن الحي ، و يؤدي إلى حدوث الضرر ليس في وظائف الأعضاء و أنظمتها فقط ، و لكن في بنيتها أيضا .

3- 3- آثار الضغوط على المنظمة :

مثلما يؤثر الضغط المهني سلبيا على المستوى الفردي ، يؤثر أيضا على مستوى التنظيم و يمكن إيجاز هذه الآثار في النقاط التالية :

- زيادة معدلات الدوران الوظيفي ،و كثرة الغيابات و الحوادث و إصابات العمل ثم تراجع البناء التنظيمي (**موسى اللوزي ،1999**)

هذه النتائج تؤكدها دراسة (TRIVEDI ، 1981)، التي أجريت على عينة من (122) عاملا في أحد البيوت الهندسية في الهند ، إذ تبين من نتائج الدراسة أنه،كلما زاد القلق الوظيفي عند الموظفين ، زادت حالات التغيب عن العمل ، و في المجال نفسه قام (MELAMED et LUZet AL , 1989). بدراسة على عينة مكونة من (729) عاملا في إسرائيل ، و تمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي : ارتكب العمال الذين حصلوا على درجات مرتفعة في ضغوط العمل، حوادث عمل أكثر من العمال الذين حصلوا على

درجات منخفضة في الضغوط ، كما وجد أن هناك تأثير مباشر لضغط العمل في الغياب الوظيفي .

- زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل ، الغياب و التوقف عن العمل ، تشغيل عمال إضافيين ، عطل الآلات و إصلاحها).
- تدني مستوى الإنتاج و انخفاض جودته .
- صعوبة التركيز على العمل و الوقوع في حوادث صناعية.
- الاستياء من جو العمل و انخفاض الروح المعنوية .
- عدم الرضا الوظيفي .
- التأخر عن العمل .
- ارتفاع معدل الشكاوي و التظلمات .
- عدم الدقة في اتخاذ القرارات .
- سوء العلاقات بين أفراد المنظمة .
- سوء الاتصال بسبب غموض الدور و تشويه المعلومات.
- التسرب الوظيفي .
- الشعور بالفشل .(هيجان ، 1998)

و حسب ليفي (عن كريسي ،1984) يمكن تمثيل هذا المستوى ، في السلوكات الفعالة (كالاضطرابات و رفض بعض المهام و الاحتجاجات) أو السلوكات غير الفعالة (كالاستقالة ،الخضوع و عدم المبالاة و التغيب .....).

إن هذه المصادر و الانعكاسات ، قد تختلف من مهنة لأخرى و تماشيا مع متطلبات البحث ، فإننا سنحاول الكشف عن هذه المصادر و الانعكاسات ، عند عينة بحثنا و المتعلقة بالمعلمين .

4- مصادر وانعكاسات الضغط المهني عند المعلمين:

يمثل تعقد الحياة الحديثة ضغطا على أعمدة التعليم ، و كذلك يعاني المعلمون كثيرا من الأعراض الفسيولوجية في العمل، و من ذلك القرح و أمراض القلب و الشرايين ، ذلك الذي يرغمهم على التقاعد مبكرا ، كما يعانون من التوتر و سوء التكيف ، و لاشك أن اعتلال الصحة العقلية ، و الجسمية للمعلم يؤثر على عمله الإداري ، و قد يؤثر ذلك على الأوضاع المالية و الإنتاجية للمؤسسة ،ولذلك لابد من التعرف على مصادر الضغط هذه و العمل على خفضها و زيادة الشعور بالرضا عن العمل .

(مزياني , 1998)

فلقد صنف (COOPER et MARSHAL , 1978) مصادر الضغط المهني إلى ستة أصناف هي :

4-1- _المهنة :

إن تعدد مسؤوليات و أدوار المعلمين ، و حساسية القرارات التي يواجهونها ، غالبا ما تجعلهم عرضة للضغط الناجم عن عبء العمل ، فكلما ازدادت المهام ارتفع معه مستوى الضغط ، فالمهام الكثيرة و المتنوعة تجعل الشخص يعمل لساعات طويلة، حيث لا يجد فرصة للراحة و الاسترخاء، مما يولد توترا و ضغطا دائمين ، و بالمثال كلما ازداد مستوى صعوبة العمل كلما تطلب ذلك من الفرد استنفار طاقته الفكرية و العضلية ، و الأعمال الصعبة و المعقدة ، التي تتحدى إمكانيات الفرد تؤثر سلبا على تقديره الذاتي و

ثقته في نفسه (KAHN et WOLF etQUINN et SMOEK etROSENTHAL , 1964).وتجعله يشعر بالخوف من الفشل في تحقيقها مما يجعله يفرض على نفسه مزيدا من الضغط و الذي يكون عادة مصحوبا بحالة من القلق ، إلا أنه لا يمكن تجاهل العلاقة بين مهنة المعلم والمعلم نفسه ، فعبء العمل لا يمكن أن ينظر إليه بمعزل عن إمكانيات المعلم و شخصيته ، لأنه لا يكون دائما خارجيا ، وهذا ما أيدته العديد من الدراسات التي توصلت إلى الكثير من المعلمين ، (بعض الأنماط أكثر من الأخرى) يستجيب لعبء العمل لساعات كثيرة بعكس معلمين آخرين .(COOPER et MARSHAL , 1978)

4-2- **الدور** :

يوجد لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي ، يشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي ، الذي يتم تحديده من قبل الإدارة أو الزملاء أو رؤساء الأقسام ، ويعتبر الدور من المصادر الرئيسية لحدوث الضغط عند الأفراد العاملين داخل المنظمات ، خاصة إذا غلب على الدور الوظيفي أحد الأشكال التالية :

4-3- **غموض الدور** :

يشير غموض الدور إلى جهل الشخص لعمله أو عدم فهمه لمستوى الأداء ، و العواقب الناجمة عن سلوكه، تؤدي به إلى حالة من الضغط النفسي، والمعلمين أكثر تعرضا للضغط الناجم ، عن غموض الدور من الآخرين، فهم على خلاف العامل في المستوى الأول مثلا الذي تكون نشاطاته معروفة ومحددة ، فالمعلم يقوم بأدوار عادة ما تكون غير واضحة المعالم، ومفتوحة على عدة احتمالات أو خيارات (مقدم 1996)

4-4- صراع الدور :

ينشأ صراع الدور عندما يواجه الفرد، العديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلا،ولا يعتقد أنها جزء من مهامه(مؤيد سعيد السالم1990) وصراع الدور يتعرض له معظم الموظفين، بدرجات متفاوتة حسب المنصب والمسؤوليات ، فالعامل البسيط قد يتعرض لهذا الصراع ، إذا وجد نفسه تحت مطلبين متناقضين والمعلمون لا يقلون تعرضا لصراع الدور، فهم بحكم منصبهم يقومون بعدة أدوار مختلفة، وعادة تكون هذه الأدوار متصارعة، كالدور الذي يفرض عليهم والدور الذي يفرض عليهم بعض المسؤوليات الاجتماعية تجاه تلاميذهم، أو زملائهم أو المحيط الخارجي وغير ذلك، والمعلم عادة ما يواجه طلبات متناقضة ، كطلب النقابة لزيادة الأجور مثلا او طلب الإدارة لتخفيض التكاليف ، وصعوبة التوفيق بين هذه الطلبات المتناقضة، تؤدي بالمعلم إلى الضغط النفسي بالإضافة إلى فقدان الثقة في نفسه وفي مصدر هذا الصراع (مقدم عبد الحفيظ 1996) .

4-5- مسؤولية الأفراد :

تشكل المسؤولية مصدرا للتوتر التنظيمي فكلما زادت المسؤولية زادت درجة الضغط ومسؤولية الأفراد ، تعتبر من أهم المسؤوليات التي يتولاها المعلم داخل الصف إذ بالإضافة إلى مسؤولية وظيفته، فهو مسؤول على التلاميذ وتصرفاتهم.

4-6- العلاقات البينيشخصية :

وتتمثل في طبيعة العلاقة ، بين الرئيس ومرؤوسيه والزملاء وقد افترض بعض الباحثون ومن بينهم كوبر ، إن العلاقات الجيدة بين أفراد جماعة العمل ، هي عامل رئيسي لصحة الفرد والمنظمة كوبر (1981) ، وما نقصده بالعلاقات الجيدة تلك العلاقات

التي يسودها الاحترام والثقة المتبادلة إلى جانب الدعم، والتشجيع والاهتمام بالمشكلات التي تجابه الأفراد في بيئة العمل ومحاولة حلها بأساليب بناءة .

4- 7 - المشوار المهني أو السيرة المهنية والانجاز:

يمكن التعرف على مصدرين كبيرين للضغط في الميدان وهما :

أ- السيرة المهنية :

في كل مرحلة من مراحل السيرة المهنية فإن الشخص معرض إلى ضغوط وتجارب يتخطاها ، بشيء من المشاكل النفسية ففي بداية السيرة المهنية ، فإن المجتمعات المصنعة تدفع الأشخاص إلى منافسة قوية ،وهذا للتحصل بأسرع وقت على المال ، والمكانة المهنية العالية، فكل أولائك الذين يرسبون ن كأولئك الذين ينجحون ، أما وسط السيرة المهنية ، فهو حافل بإحباط وخيبات أمل ، راجعة إلى فتور أو توقف مهني، وتقلص الفرص ووصول الإمكانيات الفردية إلى حدها الأقصى، كل هذه العوامل يمكنها أن تؤدي إلى عزلة الأفراد ، في حين إن نهاية السيرة أو التقاعد بمعنى نهاية الحياة المهنية ،النشطة وبالتالي تحول الطاقة النفسية للعمل، نحو نشاطات أخرى ، هي أيضا مصدر محتمل للإحباط ، يتغلب عليه بدرجات متفاوتة من طرف الأفراد .

ب- المكانة المهنية :

تتوقف المكانة المهنية ، على إجراءات الترقية المهنية ، في المؤسسات حيث يمكن للمؤسسة أن تعزز الترقيات الاستثنائية، لبعض إطاراتها ، مستخدميها ، أعوانها متجاهلة التبعات العاطفية ،والسوماتية لها نتيجة (كثرة وكثافة العمل، الإحساس المتزايد بانعدام الأمن وبالعزلة في محيط العمل .....الخ) هذا من جهة، ومن جهة أخرى، قد تتجاهل المؤسسة ترقية عمالها ، حيث يبقون في الوظيفة فترة طويلة ، إذ دلت الدراسات

التي أجريت داخل البحرية الأمريكية ، على حوالي ألف شخص انه كل تفاوت أو اختلال في الترقيات ، وبالتالي كل إحباط ينمي الاضطرابات النفسية والاختلالات العقلية .(STORA 1993)

ج- البنية والجو التنظيمي :

ينعكس هذا البعد على نفسية الأفراد العملين نتيجة لبعض الممارسات الإدارية الخاطئة ، المتمثلة في قلة إعطاء الفرد الفرصة الجيدة للمشاركة ، في صنع القرار وعدم الشعور بالانتماء للمنظمة الإدارية، وضعف الاستشارات والاتصالات داخل المنظمة، وبين أجزاء المنظمة . (موسى اللوزي 1999)

د - التواجه البيت – العمل :

لا يمكن عزل شخصية الفرد عن محيطها اليومي العائلي، ولا عن انشغالاتها التنظيمية ، فجل الدراسات التي اهتمت بالضغط الفردي ، لم تتمكن من تجاهل المشاكل العائلية، ولا الصراع القائم بين متطلبات، التنظيم ومتطلبات العائلة(STORQ 1993) يعني ذلك أن البيئة الخاصة بالفرد ، قد تكون سببا مباشرا في خلق الضغط لديه، في بيئة العمل تماما مثلما تكون بيئة المنظمة سببا مباشرا ، في خلق التوتر لديه في البيت .

إن التعرف على مصادر الضغط المهني وتشخيصه يعتبر الأساس الأول للتخلص منه ولكن ذلك لا يمثل الحل كله ، ويبقى على المهنيين بعد ذلك ، أن يحددوا متى وكيف يتم التدخل للتصدي له، وهذا في إطار ما يعرف باستراتيجيات إدارة الضغط المهني .

5- ضغوط العمل المدرسية:

إن المدرس موضوع دائما بين المطرقة والسندان، بين مقاومة التلاميذ وبين متطلبات المناهج وقدرات التلاميذ من جهة أخرى ، فعمل المدرس ينطوي على عدد كبير من الشروط التي تواجهه بالصعوبات فهو في اتصال دائم مع عقول غير ناضجة ، ومستويات معرفية متفاوتة (د ناصر الدين زبدي ص147)

كما أنه يواجه موقفا من الإدارة فيه شيء من الارتباك، وعدم الطمأنينة من رأي الإدارة والمشرف التربوي، في أداءه رغم الإرهاق الذي ينتابه ، من جراء مسؤولياته الكثيفة من تركيز وانتباه شديدين ، وعناية خاصة في التعامل مع العقول الغير ناضجة .

5-1- عدم الأمن في الوظيفة :

إن العمل يصبح أحيانا طريقا إلى تامين حاجات الأنا، فقد وجد الباحث كروكس 1974 ارتباط وثيق ، بين عدم وجود الأمن في المهنة ، وحالات الإدمان وتناول الكحول، وهو تصرف يفسر سلوك الأفراد، المتمثل في الهروب من المشاكل bureau international (du travaail 1986 -21). (عن د ناصر الدين زبدي)

والترقية والتطور في المهنة التربوية من الأساسيات الضرورية للشعور بالأمن الوظيفي ، والتقييم بحيث يؤكد تويلي thuillier1977 إن إمكانية الترقية، تعيد تقييم العامل لعمله فيشعر بتقلص التباعد الاجتماعي في العمل.

وهكذا قد تصبح المهنة التربوية للمعلم، مصدر عدم رضا، وعدم امن ، وخوف من المستقبل .

5-2- الأجر كعامل مضايقة في التعليم :

الأجر عبارة عن القيمة النقدية التي يتقضاها العامل نظرا للخدمات التي يؤديها

(عبد السلام حبيب1951ص 56) فالأجر يعد من المؤثرات الأولى على حياة المدرس ونجد أن أغلب الإضرابات، التي ينظمها المدرسون على مستوى المؤسسات التربوية.

جدول قائمة العوامل المؤثرة على سلوك المدرس حسب محمد زياد حمدان 1956- ص52-55

أ -الخلفية الاجتماعية	*الحياة الاجتماعية *الحياة الأسرية
ب -الخلفية الشخصية الوظيفية	*الجنس، العمر *القيم والأخلاقيات الخاصة *الصحة العامة نوع الخبرات الشخصية نوع التأهيل الوظيفي الذكاء العام والخاص الصفات النفسية(المرونة ، الصبر ..) الخصائص الشخصية الوظيفية
ج -الخصائص الشكلية المدرسية	* بناء المدرسة * الغرف الدراسية * الوسائل التعليمية

د –الخصائص المدرسية والبشرية	* مختلف الخدمات الصحية والاجتماعية والتربوية *عدد التلاميذ وخصائصهم

5-3- الأجر كدخل :

إن الأجر أحيانا لا يمثل الدخل الرئيسي للعامل فحسب، بل للأسرة بأكملها الأجر كثمن للجهد المبذول، فهو بالنسبة للعامل تعويض على الطاقة الفيزيولوجية وطريقة التسديد بالشهر أو بالساعة، لها أثرها على العامل بصورة مباشرة وعلى حد تعبير (جارديلي 1979) أن التسديد بالشهر متبوع بمشاعر الأمن والاعتبار، على عكس التسديد بحسب عدد ساعات العمل، بينما الأجر المرتبط بالإنتاج الذي يحققه الفرد يعد مصدرا رئيسا للضغط النفسي، بسبب التنافس بين الأفراد بحيث تتطلب جهدا كبيرا واستنزاف طاقة قوية تتخطى الطاقة الجسمية.

5-4- العوامل الشبه مادية:

من أسباب توتر وقلق المعلم داخل الصف الدراسي نجد ما يلي :

من الضغط النفسي لدى قلة الكتب المدرسية، إذ يحدد البرنامج الدراسي والمعلومات المقدمة للتلاميذ كما وكيفا.

5-5- انعدام الوسائل التعليمية:

من صعوبات التدريس لدى المدرس انعدام وسائل التعليم، سواء السمعية منها أو البصرية، والتي تستخدم في كل المراحل التعليمية، فنقصها وانعدامها له تأثير كبير على التوتر والقلق الذي ينتابه، ويضخم من الضغط النفسي والمهني لديه، عن الظروف التي يعمل فيها المعلم، والتي هي غير مرضية، تبعث فيه الشعور بعدم الأمان وعدم الراحة في عمله التربوي. ويرى أن مكانته الاجتماعية مهزوزة، نظرا لوضعيته المادية والاجتماعية، في ضل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، إذ أصبح راتبه من أدنى المراتب من حيث الدخل والقدرة الشرائية ،وهذا ما دفع بالكثير من المدرسين أن يهجروا مهنة التعليم.

6- خلاصة الفصل :

عالج هذا الفصل الضغط المهني، والذي يعرف على انه استجابة الجسم الفسيولوجية والنفسية للعوامل المكونة لمحيط العمل الذي ينشط فيه الفرد ، حيث تم تحديد مصادر الضغط المهني المتعلقة بالمنظمة في مجالات العمل، إذ حظيت هذه المسألة أي تحديد هذه المصادر بقدر لا باس به من اهتمامات الباحثين ، وهذه العوامل تتعلق بالمنظمة وبيئة العمل المادية والاجتماعية، وعوامل تتعلق بالفرد نفسه، حيث تعتبر شخصية الفرد عاملا وسيطا أو متداخلا، تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي للضغط على الفرد ، وفي ضوء اختلاف شخصيات الأفراد فإنهم يختلفون في ردود فعلهم للمواقف الضاغطة، كما تطرقنا كذلك إلى تأثير الضغوط أيضا على مستوى الفرد، وما سببه من اضطرابات نفسية وسلوكية وسيكوسوماتية واحتراق نفسي ، وكذلك التأثير على مستوى المنظمة وما يسببه من انعكاسات سلبية للضغط .

الفصل الرابع

المعلم وظائفه ومشكلاته

تمهيد

1 – مهنة التدريس

2 – أهمية المعلم في العملية التعليمية

3 – نبذة تاريخية عن مكانة المدرس

4 – دور وأهمية المدرس في عملية التدريس

5 – وظيفة المعلم والتزاماته

6 – وظيفة المعلم اليوم

7 – المعلم والتزاماته

8 – العوامل المؤثرة على سلوك المعلم التدريسي

9 –صفات المعلم الناجح

10– أسس إعداد المعلم

11 دوافع الإلتحاق بمهنة التعليم

12 خلاصة الفصل

تمهيـــد:

إن الاهتمام بالتعليم و الوصول به إلى مرحلة جد متطورة يعد من أهم الخطوات على طريق إصلاح التعليم، فتطوير نوعية التعليم لا تتم إلا من خلال المعلم، إذ أنه يلعب دورا هاما في تحقيق الأهداف التعليمية، و عليه يعتمد نجاح المخططات التربوية و النظم التعليمية، فهو بذلك يمثل العامل المهم و حجر الزاوية في العملية التعليمية نظرا لأهمية دوره و فعاليته، و ذلك على مدى حياة البشرية باختلاف عصورها ، و يمتد هذا الدور و تلك الفعالية عبر الزمن و تواصله، فالمعلم دعامة من دعائم الحياة و ضرورة من ضرورات تواصل العلم و ترابط المعرفة . و عليه، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد مدى أهميته في العملية التربوية، وظائفه صفاته، أسس إعداده، و كذا العوامل المؤثرة على أداء مهامه التربوية .

1) مهـــنة التدريس :

تعد مهنة التعليم أو التدريس من أهم المهن و أصعبها لأن أخطائها لا يمكن إصلاحها تتفاعل مع ذلك المخلوق الذي كرمه الله و جعله خليفة له في الأرض، و أن أي خطأ في هذه المهنة تكون عواقبه وخيمة، و إن كانت لهذه المهنة أهمية كبرى في تربية و تنشئة الأفراد مستقبلا و تنمية و تطوير المجتمع فإن ذلك يستدعي حشد نسبة معقولة من أفضل الطاقات البشرية لتستمد حياتها في إعداد الأجيال ، و إذا نظرنا إلى مهنة التدريس فنجد أنها تغيرت بتغير الحياة الاجتماعية و أضحت هذه المهنة حاليا تعمل على خلق التلاؤم بين الإنسان و الإنجازات العظيمة للثورة العلمية المعاصرة، و أصبح عمل المدرس الحالي يختلف عن عمله في الماضي، الذي كان يعتمد في وظيفته على القراءة والتحفيظ، أما حاليا فقد أصبح مسئولا عن نموذج التفكير الذي يتشكل عند الطلاب بعد

استيعابهم للمعارف و الخبرات التي يتضمنها المنهج و التي تتواجد في الموارد الدراسية و كامل النشطات التي تقدمها المدرسة داخل الصف و خارجه.

يتضح مما سبق أن مكونات المهنة التربوية من خلال وحدتها و علاقاتها المترابطة تعطى لنشاط المدرس اتجاها جديدا و يطبع عمله بأسلوب المربي، فالمؤطر التربوي يتجلى فيه بوضوح دور المدرس فالعملية التربوية، التي لا يصلح و لا يستقيم أمرها و لا تؤتى ثمارها إلا إذا كانت القوى البشرية العاملة في ميادينها ذات كفاءة مؤمنة بالرسالة و قيمتها و كان المدرس واع بها، لأن المدرس هو الذي يهيئ السبل للانتفاع بالفرص التعليمية و الحقائق التربوية التي يتضمنها المنهج، و هو الذي يهدي المتعلم و يكمل شخصيته و يصقل مواهبه و يهذب خلقه و يسلمه إلى حياته المستقبلية مواطنا يعتز به وطنه.

و عليه فتنظيم العملية التربوية التعليمية يتطلب إعداد المدرس حتى يمكنه من أداء مهامه الجديدة و يفسح المجال أمامه كي يحسن من عمله التربوي باستمرار، و مسايرة التطور الحضاري يستدعي جلب عناصر فاعلة للعملية التدريسية و تزويدهم بالمعارف .

حيث تعرضت هذه الدراسات إلى أهمية العوامل المحفزة و الدافعة على الأداء الجيد للمهنة، كما أظهرت الدراسات إلى أن هناك عوامل تجعل المدرس يتمسك بالمهنة و توجه سلوكه و نشاطه، و أن نفس هذه العوامل قد تنقص من فعاليته و تكرهه في المهنة و من هذه العوامل المادية الراتب و الحوافز و الوسائل و الإمكانيات التعليمية .

و هناك عوامل مهنية كالمناهج و طرق التدريس و ازدحام التلاميذ في الصفوف الدراسية إلى جانب العلاقات الاجتماعية التربوية بين الزملاء و مع الرؤساء و المجتمع، و الإشراف التربوي، بالإضافة إلى العوامل النفسية الخاصة بنظرة المجتمع للمهنة و الحرية

في العمل...الخ و مما سبق فإن الدراسة الحالية ستأخذ هذه المتغيرات بعين الاعتبار ، في المرحلة الابتدائية و التي يكون فيها التلميذ قد اكتسب القدرة على المناقشة و التحليل و التفسير، مما يجعله أكثر ارتباطا بالمدرس و استكمالا للمرحلة اللاحقة وهي المتوسطة ومنها الثانوية ثم الجامعة . و هذا عن طريق معرفة رأيهم و اتجاههم نحو رضاهم عن تلك الأوضاع أو الظروف ثم تأثيرها على عملهم التربوي .

2) – أهمية المعلم في العملية التعليمية :

إن تطور المناهج و ترجمتها إلى واقع النشاط التربوي و تطوير الطرائق و الأساليب التعليمية و أساليب التقويم إنما يعتمد على المعلم من حيث كفاءاته و وعيه لمهامه و إخلاصه في أدائها، فهو العنصر المنشط للعملية و المتغير الرئيسي لها، و الذي يتوقف على نشاطه و فعاليته نجاح العملية التعليمية بأكملها و بلوغ أهدافها و يشير "عزيز حنا" (1985) إلى أن "نجاح عملية التعليم ترجع إلى دور المعلم بما تماثل 60% في حين أن ما تمثله العناصر الأخرى من أركان عملية التعليم كالمناهج المدرسية و الإدارة لا يتجاوز ما نسبته 40%" (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000،ص02) .

و عليه فالمعلم هو "العامل المهم في العملية التعليمية- ، لأنه يعد أحد أكبر مدخلات العملية التربوية و أخطرها بعد الطلاب. و مكان المعلم في النظام التعليمي يحدد أهميته.... و من حيث أنه يحدد نوعية التعليم و اتجاهه و بالتالي نوعية مستقبل الأجيال و حياة الأمة". (جبرائيل بشارة، 1986ص27)

و بالتالي فليس هناك من يقلل من أهمية دور المعلم في جعل التربية أمرا فعالا ذلك لأن "نوع الأمة يتوقف على نوع المواطنين الذين يتكون منهم، و أن نوع المواطنين يتوقف إلى حد كبير على نوع التربية التي يتلقونها و أن أهم العوامل في تقرير نوع التربية هو نوع المعلم" . (حسن إبراهيم عبد العال، 1983، المعلم في الفكر التربوي عند الإمام النووي، إعداده و صفاته و مهارات تدريسه الفعال، (مجلة مركز البحوث، العدد 2، إدارة الثقافة و النشر بالجامعة، الرياض، 203) .

و في هذا الشأن يرى صالح عبد العزيز أن المدرس " هو العامل المهم جدا في عملية التربية، و إن المناهج و التنظيم المدرسي و الأجهزة – مع أهميتها – تتضاءل أمام هيئة التدريس، إذ أنها لا تكسب حيويتها إلا من شخصية المدرس". (صالح عبد العزيز، بدون تاريخ،ص427) . و بناءا عليه فالمعلم هو العمود الفقري للتعليم، و بمقدار صلاح المعلم، يكون صلاح التعليم .

يرى قسطنطين رزيق (1953) أن المعلم هو نقطة الانطلاق و خاتمة المطاف في العملية التربوية و شخصيته أقوى في نفس الطالب و لذلك فهو يدعو إلى العناية بالمعلم و حسن اختياره، بصحة تدريبه، بتنمية روح المسؤولية فيه ببعث روحه القومية، بتعزيز شأنه في المجتمع (قسطنيني رزيق ص 206) .

و يرى أن المعلم،هو الخبير الذي أقامه المجتمع ليلحق أغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الأمين على تراثه الثقافي، و من جهة أخرى العامل الأكبر على تجديد هذا التراث و تعزيزه .

هذا هو بوجه عام، الدور الخطير الذي يمثله المعلم على مسرى الحياة، و إذا كان المجتمع العربي بوجه خاص هدفه رفع مستوى حياته في مختلف نواحيها و خلق عالم عربي أفضل، فإنه يجب العناية بالمعلم الذي له اليد الطولى في بلوغ هذا الهدف.

و لقد أدركت البلدان العربية الدور الهام الذي يلعبه المعلم منذ مدة إذ صدر عن المؤتمر الثالث لوزراء التربية العرب (1968) مقالا مفاده: "إن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية و أنه يحتل مكان الصدارة بين العوامل التي يتوقف عليها نجاح التربية في بلوغ غايتها، على اعتبار أنه لا يمكن الفصل بين مسؤوليات المعلم و التغيرات الأساسية التي تتم في المجتمع (جامعة الدول العربية ص 122) .

فالمعلم إذن هو من بناة الصرح القومي الجديد، و إن كان عمله من الصمت و السكون بحيث لا تلهج بذكره ألسنة الخطباء و لا تتهالك في الثناء عليه أقلام الصحفيين .

و أكد إسماعيل على الدور الهام و الأساسي الذي يلعبه المعلم في بناء الشيء الجديد في قوله: "إن المعلم هو كل شيء في التعليم، ضعوا لمدارسنا من الأنظمة و المدارس ما شئتم، فما دامت تربية الأطفال موكلة إلى أناس ليست صفة الأهلية للقيام بهذا العمل السامي، فلا أمل في بناء الجيل القادم ،بناء صحيحا، " (إسماعيل القباني ص 25 بدون سنة) .

إن شعوب العالم اليوم تدرك أن أي إصلاح يتوقف إلى درجة قصوى، على نوع المعلمين و المعلمات الذين يعهد إليهم تربية و إعداد الأجيال الصاعدة، و هؤلاء المعلمون و المعلمات لا يستطيعون أن يقوموا بمهمتهم الشاقة إلا إذا نالوا نصيبا من الإعداد الثقافي و المسلكي، "إن شخصيات المعلمين و صفاتهم تعود، بصورة مباشرة، إلى التدابير الفعالة التي تتخذ لانتقائهم و تربيتهم و حسن إعدادهم، فتحسين تربية المعلمين و تحسين التعليم،

هو تحسين المدارس، و تحسين المدارس هو تقوية الجيل الطالع، و تقوية الجيل الطالع هو واجب اجتماعي من الطراز الأول" (American council p 24 1944) .

و قد أجمع المربون على أن معظم المشاكل التربوية ناشئة، في أساسها، عن افتقار المدارس إلى معلمين قديرين، فالمعلم القدير المدرب يستطيع أن يتفادى هذه المشاكل، أضف إلى ذلك المعدات و الأدوات و الوسائل التعليمية لا تجدي نفعا كبيرا بدونه، فهو الذي يكسبها معناها التربوي و ينفخ فيها روح الحياة (جورج شهلا 1978) .

و كذلك مناهج التعليم، فمهما أعدت بإحكام و إتقان لا تجدي نفعا إذا لم يهيئ لتطبيقها معلمون لديهم فهم واسع للفلسفة التي تنطوي عليها، فالمعلمون القديرون هم روح المناهج، فبقدر ما يتصفون به من خلق و عقيدة و مهارة و لباقة يتوقف نجاح عملية التربية، إلى حد بعيد، و كيفما يكون المعلمون تكون التربية و يكون المواطنون.

و جاء في مجلة "التربية الجديدة" أن الأمر الذي يزيد تربية المعلمين أهمية في البلاد العربية، هو افتقار مدارسنا بوجه الإجمال إلى أبنية صالحة، و تجهيزات وافية، ووسائل مجدية، والمعلم المدرب .

و حتى يكونوا أهلا لهذه المهنة الصعبة لا بد من وضع الحوافز و التشجيعات و تحسين الأداء و جلب الشباب لممارسة المهنة .

إذن فالمدرس هو رائد المجتمع، و عليه لابد أن تتوفر لديه كل العناصر التي تمكنه من الاضطلاع بهذه الرسالة من أمانة و علم و معرفة و خبرة و ثقافة و رغبة كاملة في النمو الذاتي، و من هنا تبرز لنا مكانة و أهمية المدرس في عملية التدريس و دوره في أداء المسؤوليات الممنوحة له .

3) – نبذة تاريخية عن مكانة المدرس :

احتل المدرس عبر العصور و في مختلف المجتمعات البشرية القديمة مكانة عالية، فقديما عندما كانت معرفة القراءة و الكتابة مقتصرة على رجال الدين و كان القساوسة أنفسهم هم المدرسون، و الواقع أن المعلم القسيس الكاهن هو من أقدم المعلمين حيث كانت معرفته تمتد إلى ميادين تشمل الحياة و الموت و المواسم و الأعياد و الأمور الاجتماعية و أمزجه الناس و طباعهم، و كان يعتقد أن هذا النوع من المعلمين يحظون بالوحي و الإلهام الرباني و على اتصال بقوة فوقية، و هكذا فالمعلمون القساوسة أو رجال الدين كانوا يحظون بمكانة كبيرة، و لذلك كان يعطي البراهمة أيضا و هم من أعلى طبقة في الهند القديمة دون غيرهم بأن يكونوا قساوسة و معلمين .

أما في الصين القديمة فقد كانت منزلة المعلمين تلي منزلة الموظفين الرسميين في الدولة، أما عند اليونان نجد أن المعلمين كانوا من الشعراء و الكهنة، و شاع عندهم و عند الرومان كذلك استخدام العبيد كمعلمين مما أدى إلى انخفاض مستوى المعلم و الحط من مكانته و ربما كان ذلك النواة الأولى لما صاحب مهنة التدريس على مر العصور بصفة عامة من انخفاض المكانة الاقتصادية و الاجتماعية للمعلم (منير محمد مرسي ص217 1974).

و يقول وهيب سمعان في دراسة حول التربية المقارنة سنة 1974 " أن معلمي المواد الأولية (قراءة و كتابة) عند قدماء اليهود و الرومان لم يحظوا بمكانة اجتماعية محترمة بعكس معلمي المواد الراقية (الفلسفة، البيان)، الذين كانوا يتمتعون بدخل مرتفع و يحتلون مكانة اجتماعية راقية". (وهيب سمعان1974ص439)

أما في القرن 13م فكان التعليم من الأعمال التي تنافس العمل في الكنيسة أو الدولة ذلك أن غالبية المفكرين و الكتاب في تلك الفترة كانوا من خريجي العصور الوسطى أو أساتذة بها، و كان الأساتذة يحظون بمكانة عظمى و يتمتعون بامتيازات و ضمانات كثيرة أما الإسلام فقد نظر إلى المدرس نظرة تقديس و إجلال عظيم، و يكفي أن النبي صلى الله عليه و سلم بعث معلما ليعلم البشرية و ليهديهم إلى سواء السبيل، و قد كان اهتمامه بالمعلمين عظيما و يتضح ذلك من خلال أحاديث الرسول صلى الله عليه و سلم: "إن مداد العلماء لخير من دماء الشهداء (عبد الله الرشدان، ،ص86)

و قد كان الرسول صلى الله عليه و سلم يبعث بكبار الصحابة مع وفود العرب ليعلموا الناس حدود الله و شرائعه، و قد أمر بعتق رقاب الأسر من المشركين مقابل قيامهم بتعليم المسلمين .

و قد ذكر الغزالي في المدرس قوله " فمن علم و عمل بما علم فهو يدعى عظيما في ملكوت السماوات فإنه كالشمس تضيء لغيرها، و من اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما و خطرا جسيما فليحفظ آدابه و وظائفه".

و قد اشترط الإسلام في المدرس أن يكون متدينا صادقا في عمله و حليما يتحلى بالرفق و الوقار و التواضع، و عليه أن يقصد بتعليمه مرضاة الله تعالى قبل أي شيء آخر .

حسب قول الغزالي يظهر لنا أن هناك صفات على الفرد أن يتصف بها حتى يؤدي مهنة التدريس، و قد تعددت الدراسات التربوية سواء النظرية أو الميدانية التي حاولت تحديد أهم الصفات التي لابد من توافرها في شخصية المدرس حتى ينجح في ترك أثر طيب في نفوس طلابه، و حسب الدراسة التي قامت بها رمزية الغريب سنة 1960 على عينة من

100 معلم و معلمة جامعيين يتابعون دراستهم للتأهيل التربوي و 100 طالبة بكلية البنات عين الشمس إلى جانب 100 تلميذة من المدارس المتوسطة (نبيل السمالوطي ص81) كان الهدف منها هو التعرف على الصفات الخلقية و العقلية التي لابد من توفيرها في المدرس، و قد كشفت الدراسة عن مجموعة من الصفات التي أمكن تصنيفها إلى ست فئات هي :

- صفات إنسانية
- صفات خلقية
- المظهر العام و الخلقة
- نوع القيادة
- احترام اللوائح و القوانين

و خلاصة القول أن مهنة التدريس تعتبر من المهن التي لها احترام خاص نظرا لأهميتها و يأتي هنا دور المدرس و أهميته كمحور أساسي في العملية التربوية و العامل الرئيسي في تطور المجتمع .

4)- دور و أهمية المدرس في عملية التدريس :

لمدرس اليوم دور يختلف عن دور المدرس بالأمس، فمهنة التدريس بعد أن كانت عملية سهلة بسيطة يستطيع كل من كانت له مؤهلات قليلة أن يقوم بها و هذه المهنة في البلاد العربية تعتمد على التحفيظ و تعليم كيفية اكتساب العيش بطرق بسيطة، حيث لم تكن هذه العملية تحتاج إلى يد مؤهلي، و برامج دراسية مدروسة، و مواكبة للتطور العلمي و التكنولوجي، و مع مرور الزمن تشعبت الاهتمامات العلمية و أصبحت مهنة التعليم كعملية لتكيف الفرد من جميع الجوانب، كما يقول محمد كمال النحاس " تغيرت

النظرة إلى مهنة التعليم تبعا لأهمية إعداد المعلم و صعوباتها و أصبحت تحتاج إلى مؤهلات خاصة يجب أن تتوفر في المعلمين حتى يستطيعوا القيام بهذه المسؤولية الكبيرة، و مع ذلك أصبح .

التعليم مهنة لها أصولها لا مجرد حرفة تعتمد على بعض المهارات التي يستطيع أن يقوم بها أي شخص" . (محمد كمال النحاس 1956ص 78)

إذن فدور المدرس اليوم لم يعد مجرد حافظة معلومات أو ناقل للثقافة أو معلم للمهارات الأساسية، و إنما فوق ذلك فهو رائد المجتمع يسهم في تطوير المجتمع و تقدمه عن طريق تربية النشء تربية صحيحة و إكسابهم طرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة المعارف و تكوين القدرات و المهارات، و غرس قيم العمل الجماعي في نفوسهم و تعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية في حياتهم اليومية

و قد أثبتت دراسات عديدة أن 60% من نجاح العملية التربوية تقع على عاتق المدرس، بينما تتوقف 40% الباقية على نجاح الإدارة و إمكانيات المؤسسة التعليمية و ظروف التلميذ العائلية (يزيد عيسى سورطي1997 ص17)، كما أظهرت هذه الدراسات الأثر الواضح الذي يتركه المدرس في تحصيل طلابه.

و نظرا لأهمية الدور الذي يقوم به المدرس و تأثيره على التلاميذ من حيث سلوكهم و شخصياتهم و مهاراتهم و الخبرات التي يكتسبونها، فإن هناك من الباحثين من اهتم بتوضيح معالم هذا الدور و تحديده، و أي تحديد له يتصف بالمرونة قد لا يفسر طبيعته لأن هذا الدور يجب أن يبقى فريدا تفرد الشخص الذي يقوم به.(- عبد الرحيم محمد عدس ص 62)

و قد حددت الدراسات الخاصة بالتعليم الأدوار التي يقوم بها المدرس، حيث أكد ولسون على أن المدرس يمارس مهنة متخصصة في المجتمع المعاصر لذلك فهو يلعب دورا في عملية نقل المعرفة العلمية للتلاميذ، كما أنه يختار التلاميذ لأدوارهم المهنية و الاجتماعية المستقبلية،

و يقوم كذلك بوظيفة الرعاية الاجتماعية للتلاميذ و تدريبهم على كيفية التصرف و تجاوز المواقف .

5- وظيفة المعلم و التزاماته

المعلم نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما، لأنهما و كلا إليه أمر تربية ابنهما، فهو إذن يقوم بوظيفة الوالدين، و هو أيضا نائب عن المجتمع الذي عهد إليه أن يربي الصغار من أبنائه، حتى يصيروا مواطنين صالحين .

و وظيفة المعلم اليوم لم تعد مقصورة على التعليم، بل وظيفته تستدير الدائرة المحدودة إلى دائرة التربية بأوسع معانيها و أبعادها .

6- وظيفة المعلم اليوم :

تمكين الأطفال من الحصول على المعارف و العادات الصالحة، و المثل العليا، و إتقان المهارات و تعويدهم السلوك الاجتماعي، و بعبارة أخرى تمكين الأطفال من أن يلائموا بين أنفسهم و بين البيئة التي يعيشون فيها من الناحيتين المادية و الاجتماعية

إن وظيفة المعلم – المربي – كما يراها كل من صالح عبد العزيز و عبد العزيز عبد المجيد (1966) هي مساعدة الطفل على أن يوفق بين نفسه وحاجاته و نموه – و بين البيئة التي يعيش فيها بوضعه في الموضع المناسب، و قد عبر أحد المربين عن وظيفة المعلم بقوله: إن عملية التربية تقوم بين الفرد و عوامله الثلاثة: عالم الطبيعة، عالم

المجتمع و عالم الأخلاق . و موقف المعلم بين الفرد و عوامله، الإعانة و الإشراف و التوجيه و الإرشاد، حتى يسهل هذا التفاعل بين الفرد و عوامله، و يوجهه إلى الهدف المنشود (صالح عبد العزيز1966 ص 160- 159) .

وظيفة المعلم – كما ذكرنا – هي التربية، و المعلم مرب، و المدرسة جزء من الحياة العامة و وظيفتها .

يستطيع أن يعوض بحنكته الشيء الكثير مما ينقص المدرسة من وسائل التعليم المادية (مجلة التربية الجديدة ص 26) .

و يقول عبد العزيز إبراهيم (1955) : "إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم، و بمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم، فالمبادئ الجيدة و المناهج المدروسة و المعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح، بل إن وجود هذا المعلم يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجودا من النقص في هذه النواحي (عبد العزيز السيد ابراهيم195 ص5) .

أما أهميته في العملية التعليمية فتتوضح من خلال ما يلي :

أ – إدارة للتعلم الصفي :

و ذلك من خلال وضع الضوابط و القواعد الكفيلة المساعدة على الحوار و المناقشة الجادة بأسلوب تربوي، و مثل هذا النوع من المواقف يعد مجالا خصبا لتربية الفرد و ليس فقط تلقينه المعارف .

ب – المعلم كمصدر للأسئلة :

إذ أن كثرة طرح الأسئلة بأسلوب صحيح تعمل على إثارة العمليات العقلية أثناء التعليم، و هذا ما سيؤثر على نوعية هذا التعليم .

ج – المعلم كموجه للتعلم :

حيث يقوم بعملية التوجيه و الضبط للمواقف التعليمية و ذلك في الاتجاه الذي تحدده الأهداف التربوية .

د– علاقاته بالمجتمع المدرسي :

فيجب أن تكون علاقاته جيدة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي بما فيه التلاميذ، زملاؤه المعلمين و المدير، فالكل في بوتقة واحدة مسؤول عن نجاح العملية التربوية، فالعلاقة يجب أن تقوم على الاحترام المتبادل من أجل خدمة التربية ككل .

"(عبد الله الرشدان و نعيم جعنيني، 1994، ص 293)" .

و هكذا فأثر المدرس الكفء يستمر طيلة أجيال عدة، و يسجل خدمات للإنسانية لا يتصورها هو نفسه مؤثرة إلى حد أكثر من الخدمات التي أداها في حياته، فهي تمتد إلى ما بعد الحدود الجغرافية، و عظمة المعلمين مشهود لهم بالكفاية في أي عصر من العصور، تخطت حدود عصورهم وانتقلت إلى عصرنا الحاضر، فهو بمثابة الجسر الواصل و الأقدر على نقل ثقافة المجتمع من جيل لآخر و ترسيخها في نفوسهم هذا من جهة، و من جهة أخرى تجديد هذا التراث و تطويره و توجيهه نحو المثل العليا التي تتطلبها الحياة الحديثة .

7) – وظائف المعلم :

إن وظيفة المعلم وظيفة هامة و حساسة بالنسبة لعمله و بالنسبة لمجتمعه، و من أجل هذا كان إعداده يعتبر غاية في الأهمية، و تعد وظيفته من الوظائف الهامة التي ينبغي أن توليها الدول و الحكومات عناية كبيرة لما لها من أهمية في بناء الأمم و تثقيف الشعوب .

و لقد توسعت وظائف المعلم في عصرنا الراهن، فلم تعد تقتصر على مجرد تلقين و تحفيظ المواد الدراسية للمتعلم، بل تعدت ذلك إلى دائرة التربية بأبعادها الواسعة و أصبح بذلك المعلم يطالب بمهام متعددة، إذ أنه يقوم مقام الوالدين و المجتمع في تربية الطفل و توجيهه و إرشاده في جميع المجالات و النواحي الخاصة بتربيته .

فهو قبل كل شيء مرب يحاول بالقدوة و المثال و بفنه و شخصيته أن يتحقق من أن التلاميذ يكتسبون العادات و الاتجاهات و الشكل العام للسلوك المنشود عن طريق تحفيزهم إلى القيام بالمهام التي يسندها إليهم، و بالتالي يعلمهم من خلال ذلك كيف يتصرفون في المواقف التي يتعرضون لها و كيف يحرزون النجاح و التقدم في سلوكا تهم الاجتماعية و اليومية.

كما أنه بحكم وظيفته يعتبر بالنسبة لتلاميذه مصدر المعرفة الأساسي، و مرجعها الأول، و القدرة الصالحة و المثال المحتذى و النموذج المتبع للتلاميذ في حياتهم بجوانبها المتعددة (سمير محمد كبريت، تاريخ، ص90) .

هذا بالإضافة إلى أنه رائد اجتماعي، يساهم في تطوير المجتمع و تقدمه عن طريق تربية النشء تربية صحيحة تتسم بحب الوطن و الدفاع عنه و المحافظة على التراث الوطني و الإنساني، و تسليخ تلاميذه بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعارف و تكوين القدرات و المهارات، و غرس قيم العمل الجماعي في نفوسهم، و

وتعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية في حياتهم اليومية، (جبرائيل بشارة، 1986، ص 28) .

وهناك خمسة وظائف للمعلم " Gran, Fritzell et Loqvist كما يرى كل من قران، فرتزال لكفست "

وظائف للمعلم و هي كالآتي :

1- هناك وظائف مرتبطة بالنمو الاجتماعي و الانفعالي للتلميذ (وظيفة تربوية)

2- وظائف مرتبطة بنمو المعارف لدى التلميذ .

3- وظائف و استعدادات متعلقة بالوسائل و الطرق البيداغوجية .

4- وظائف متعلقة بنمو و بتطور المعلم ذاته و كذا تطور المدرسة (تكوين مستمر، و أبحاث).

5- العمل مع الأعضاء الآخرين داخل المدرسة و خارجها (G. de Landsherre,1976,P78)

و هكذا مهما تعددت وظائف المعلم يبقى هو المربي و الموجه و الرائد الاجتماعي يحمل رسالة سامية، و يقوم بمهمة من أشرف المهن و أصعبها ألا و هي تربية الأجيال و تنمية المجتمع و إصلاحه و النهوض به و رفع مستواه .

8) – المعلم و التزاماته :

لقد أوجز كل من " حسن مصطفى و رياض معوض" أهم التزامات المعلم نحو مهنته في المحاور التالية :

أولا : التزامات المعلمين نحو التلاميذ :

1- تعليم التلاميذ فن الحياة التعاونية، عن طريق العلم و العمل، في المواقف التي يهيئونها لهم داخل المدرسة و خارجها .

2- احترام شخصيات الأطفال في الفصل، في المواقف الاجتماعية المختلفة، و تقبل الأطفال على أنهم أدمين، يجب التسوية بينهم في المعاملة، كما يجب على المدرس احترام الأمانة الموضوعة بين يديه .

3- عليه استغلال ميل التلاميذ الفطري إلى الاستطلاع، و دفعه لتقبل المسؤوليات .

4- العمل على سد حاجات المتعلمين في كل من المنزل و المدرسة و كذا المجتمع .

5- أن يعلم الأطفال المسؤوليات التي تقع على عاتق كل فرد يتمتع بحقوقه، و تهيئتهم لخدمة المجتمع و الوطن و الإنسانية جمعاء .

6- أن ينمي في الأطفال بعض القيم الخلقية كالأمانة و الصبر و الشجاعة .....

7- على المدرس أن يساعد الأطفال على أن يحيوا حياة سعيدة.

8- يجب أن يكون محايدا في معاملة الأطفال في سائر المواقف الاجتماعية الأخرى .

(حسن مصطفى، رياض معوض، بدون تاريخ، ص 98-99) .

ثانيا : التزامات المعلمين نحو أعضاء هيئات التدريس و المدرسة :

1- قبول إدارة الأغلبية، بعدم اعتراض القرارات النهائية للجماعة .

2- على المدرسين مساعدة كل زميل لهم على تحقيق أهدافه في الحياة .

3- محاولة إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات هيئة التدريس بشكل يلاءم الجميع .

4- أن تكون لديهم الشجاعة الأدبية اللازمة للدفاع عن وجهة نظرهم التي تختلف عن وجهات نظر الأغلبية .

5- أن يفتح ذهنه ليتدارس وجهة نظر زميله في حالة حدوث خلاف بينهما.

6- الابتعاد عن التدخل في شؤون زملائه المهنية أو الخاصة .

7- أن يكون فعالا في أداء واجباته المدرسية .

8- تحمل المسؤولية عند أداء الواجبات المدرسية (نفس المرجع، ص: 103-104) .

ثالثا : التزاماته نحو مهنتهم و المنظمات المهنية :

1- الاستمرار في النمو الشخصي عن طريق الدراسة الإضافية التي توصل إلى درجات جامعية أعلى بالنسبة لجميع أعضاء هيئات التدريس.

2- الاستمرار في النمو المهني عن طريق متابعة الورش الدراسية و المؤتمرات بهدف مواجهة حاجات المدرس و حل مشكلاته.

3- الدراسة الجيدة و التجريب المستمر من اجل تحسين برنامج التعليم.

4- ممارسة عملية تقويم الذات " لكي يحكم المعلم على مدى نموه الشخصي و المهني" .

5- معاونة الهيئات المهنية المحلية و الإقليمية و القومية التي تهدف إلى إصلاح و إعداد و تربية النشء .

6- العمل على تأديب الزملاء الذين يخطئون في حق الدستور الخلقي أو الديني يكسرون قوانين المهنة و تقاليدها . (نفس المرجع السابق، ص: 105-106) .

9- العوامل المؤثرة على سلوك المعلم التدريسي :

يمكن تلخيص أهم العوامل المؤثرة على سلوك المعلم التدريسي حسب ما أورده "محمد زياد حمدان" (1983) في القائمة التالية :

أ- الخلفية الاجتماعية : و تشمل :

* الحياة الاجتماعية المحلية للمعلم و ما تتصف به من خصائص و نظم ثقافية و إدارية و سياسية و عسكرية و اقتصادية و تعاملية، و ما تمليه على المعلم من قيم و ممارسات و أساليب تفاعل مع الآخرين بما في ذلك التلاميذ و أفراد المجتمع المدرسي عموما .

* الحياة الأسرية الخاصة من حيث مستواها الاقتصادي و طبقتها الاجتماعية و آمالها الخاصة، و عدد الأبناء فيها، درجة ثقافة أفرادها و مدى تقييمهم للعلم و المتعلمين، ثم مدى استقرار حياتها اليومية .

ب- الخلفية الشخصية / الوظيفية :

و تشمل :

* الجنس و العمر .

* القيم و الأخلاقيات الخاصة .

* الصحة العامة .

* نوع الخبرات الشخصية السابقة .

* نوع التأهيل الوظيفي .

* الذكاء العام و الخاص .

* الصفات النفسية مثل الاعتماد على الذات (الاستقلال)، و المرونة و الوقار العام، و الاتزان و التعاون و الموضوعية، و الالتزام الخلقي و الصبر والأناة و المرح العام و الحيوية و النشاط و الاستقرار النفسي .

* الخصائص الشخصية الوظيفية مثل: الرغبة الفطرية في التدريس و الالتزام الفطري بآدابه و الانتماء للتلاميذ و لأسرة التدريس، و تشجيع العلاقات الإنسانية و حب المساعدة و رعاية الآخرين .... الخ .

- الكفاءات الوظيفية مثل:

* المعرفة الأكاديمية و الوظيفية، كمعرفة موضوع التخصص و المعرفة الأكاديمية العامة و معرفة طرق و وسائل التدريس، و معرفة الذات و معرفة التلاميذ و معرفة المجتمع المحلي .

* تحضير و تنظيم البيئة الصفية للمعلم و التعليم .

* توجيه التلاميذ و تحضيرهم و المحافظة على انضباطهم خلال التربية الصفية

* تنويع طرق التدريس .

* تقييم التعلم و الاستفادة من نتائجه في تقييم التدريس .

* المحافظة على المواعيد و النظم المدرسية .

* المعاملة الإنسانية لأفراد المجتمع المدرسي و المحلي من تلاميذ و عاملين و إداريين و أولياء أمور وقادة مجتمع و مهتمين . (محمد زياد حمدان، 1983، ص 52-53)

ج - الخصائص الشكلية المدرسية :

* بناء المدرسة مدى جدتها و صلاحيتها للتربية .

* التسهيلات التعليمية مثل : المكتبة المدرسية و المسرح و صالة الألعاب ..إلخ

* الغرف الدراسية : مدى كفايتها الشكلية للتربية الصفية .

* الوسائل و المواد التعليمية المتوفرة .

د – الخصائص البشرية المدرسية : مثل

* توفير مختص الخدمات الصحية.

* توفير مختص الخدمات الاجتماعية .

* توفير مختص الخدمات التربوية الخاصة بالوسائل و المواد التعليمية .

* توفير المعلمين المتعاونين المنفتحين و المستقرين نفسيا، و الأكفاء في سلوكهم الإنساني و الوظيفي.

* توفير العدد المطلوب من التلاميذ في المدرسة و في الغرفة الدراسية الواحدة .

* مراعاة خصائص التلاميذ و قدراتهم النفسية و الشخصية و السلوكية العامة .

* مراعاة توقعات مدير المدرسة و إدارتها من المعلمين تربويا، وإداريا، و إنسانيا، واجتماعيا.

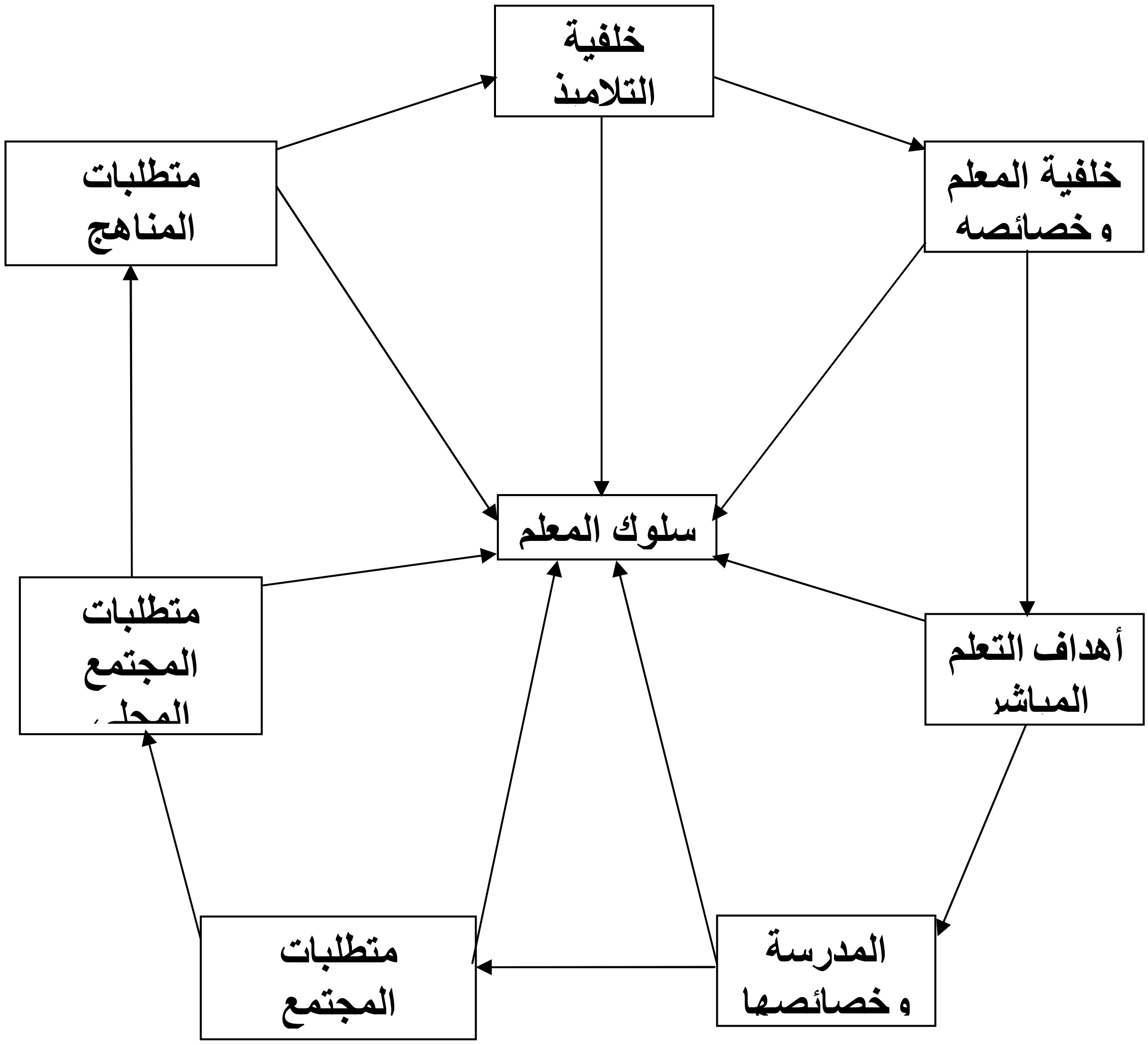
* مراعاة متطلبات المنهج المقرر الخاصة بعمليات التعلم و التعليم.

* مراعاة توقعات المجتمع المحلي على الصعيد الرسمي و الشعبي من المعلمين، و ما يقترحون للمدرسة من أدوار و وظائف و ما يملون عليها من أهداف تربوية

* ترقية العلاقات السائدة بين المدرسة و المجتمع المحلي و مدى كفايتها في تحفيز التربية المدرسية و عامليها و مساعدتهم النفسية و المادية لتحقيق الأهداف المرجوة .(نفس المرجع السابق، ص:53-54-55) .

و هكذا نجد أن كل العوامل المشار إليها سابقا تؤثر على المعلم في أدائه لمهامه التربوية، و بناءا على هذه الأرضية، فإنه يمكن دراسة اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، و ذلك

انطلاقا من تأثيرهم بعوامل البيئة الخارجية المشتقة من ظروفه المادية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي يعيشها، و العوامل التكوينية المشتقة من طبيعة البيولوجية و النفسية، و هذا ما يوضحه الشكل التالي



الشكل (1) : يمثل رسم توضيحي لمجمل مؤثرات سلوك المعلم في التدريس.

10)- صفات المعلم الناجح :

تعتبر مهنة التعليم من المهن الأكثر طلبا و سعيا وراء الصفات و الخصائص الشخصية السوية التي يجب أن تتوافر في المعلم الكفء، فهو قدوة التلاميذ و تنعكس شخصيته شعوريا و لا شعوريا على هؤلاء التلاميذ.

و نحن في سعينا لتحقيق مبدأ "وضع الرجل المناسب في المكان المناسب"، لابد و أن نحدد أهم هذه الصفات أو الخصائص المطلوب توافرها في المعلم الكفء، و من بينها نذكر ما يلي :

أولا : الخصائص الجسمية :

هناك جملة من الخصائص الجسمية التي تجعل المعلم يستطيع القيام بوظيفته بصورة ملائمة نطرحها على النحو التالي :

1 – ينبغي أن يكون سليم الصحة، خاليا من الضعف و الأمراض، لأن المرض يصرفه عن أداء واجبه خير أداء، "وعائقا يمنعه من إمشباع دافع إقرار الذات و السيطرة و خاصة إذا ما عجز عن الدفاع عن نفسه في بعض الظروف التي تستلزم الصمود في وجه أشخاص آخرين".

(محمود عبد الرازق شفشق، هدى محمود الناشف، 1995، ص 22) .

2 – يجب أن تكون حواسه سليمة قادرة على أداء وظيفتها بدقة و سرعة، و أن يكون جسمه خاليا من كل عاهة أو تشويه، لأن هذه العاهات من طبيعتها أن تجعل المعلم يقصر في أداء واجبه و يعرضه لسخرية التلاميذ و نقدهم.

3 – أن يكون فياض النشاط و الحيوية، "فالمعلم الكسول لا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه، و الكسل متلف لروح التلاميذ مثبط لعزائمهم و لكن المدرس النشط ذو الحيوية يستثير تلاميذه إلى العمل و الحياة النابضة و يدفعهم إلى الجد و الاجتهاد".

(محمد محي الدين المشرقي، محمد الغياتي، محمد عبد المجيد الدميري، محمد العالم، بدون تاريخ، ص : 52) .

4 – أن يكون حسن الزى، نظيفا منظما، فالمعلم نموذج لتلاميذه يحاكونه في مظهره و في سلوكه، و إهماله ملابسه يجعله موضع سخـــريتهم و عدم احترامهم له .

ثانيا : الخصائص العقلية:

من بين الخصائص العقلية المطلوبة هي :

1 – يجب على المعلم أن يكون ذا حظ كبير من الذكاء، لأن "التدريس ليس عملا روتينيا يسير وفق نمط ثابت، بل يقتضي الاختيار ما بين عدد من المتغيرات و إدراك العلاقات المتضمنة في المواقف التعليمية و غيرها من الأمور التي تستلزم قدرا من الذكاء" .

(رشدي لبيب، بدون تاريخ، ص : 262)

2 – الإلمام العام بالمادة العلمية التي يقوم المعلم بتدريسها، من حيث محتواها و ما تشتمل عليه من تفاصيل و فروع و أن يكون مستوعبا لها متفهما لأصولها واعيا بتطورها، ملما بالجديد منها، فكل هذا يجعله يثري فكره و يزيد من خبراته .

3 – أن يحيط المعلم علما بنفسية التلاميذ و عقليتهم، و استعداداته و مراحل نموهم، و ذلك ليستغلها في تربيتهم كونه موجه و مرشد لهم، و في هذا يقول "روس" : "من الضروري أن نعرف الخصائص الفردية للطفل حتى نختار له الطريقة التي تلاءم طبعه".

(عيسى بودة، 1997، ص : 09) .

4 – أن يكون على استعداد لمهنة التدريس، مؤمنا برسالته محبا لها، معتزا بمهمته، متحمسا لعمله و مخلصا فيه و في هذا الصدد يرى "جورج قوس دورف"

أن المعلم الجيد هو ذلك الذي يحب عمله، و الذي لا يجد من خلاله مكسبا لرزقه فقط، بل سببا لوجوده".(Georges Gusdorf, 1966, P : 55)

5 – أن يكون محبا للإطلاع و الدرس و البحث، ملما بالأحداث المعاصرة و بالآراء و الأفكار الحديثة، و أن يغتنم كل ما تهيأ له من فرص للاستزادة من العلم في الدراسات المختلفة و المؤتمرات و الندوات و حلقات الدرس. (حسن القباحي، نجيب يوسف بدوي، 1956، ص:72).

6 – الحرص على تطوير عمله و إتباع أحدث الأساليب التربوية لإفادة تلاميذه وفق ما تحتمل قدراتهم .

7 – القدرة على تقويم عمله و تحسينه، و معاونة تلاميذه على تنمية خبراتهم و تحسين ذواتهم.

ثالثا : الخصائص الخلقية:

هناك مجموعة من الخصائص الخلقية التي ينبغي توافرها في المعلم نوجزها فيما يلي:

1 – يجب أن يتصف بالشفقة و الرحمة، ذلك أن شعور التلميذ بعطف معلمه عليه و برقة معاملته، يكسبان التلميذ الثقة بالنفس و يشعرانه بالاطمئنان إلى معلمه، فيساعده هذا الشعور على التحصيل .

2 – ينبغي أن يكون مرشدا أمينا و صادقا لتلاميذه، و قد رفع الغزالي مكانة المعلم الصادق الصالح و اعتبره خير مرشد لتلاميذه .

3 – يجب أن يتجنب استخدام القسوة في تهذيب سلوك التلميذ، كما ينبغي تكريم التلميذ و مدحه على ما يأتي به من أفعال حسنة، و ما يتحلى به من أخلاق حميدة، و في ذلك يقول "جون لوك" "إن الطفل لن يتعلم الطاعة و شبح العصا أمام عينيه".

4 –يجب على المعلم أن يكون مخلصا في عمله، و أن لا يبخل بعلمه على التلميذ.

5 – ينبغي أن يكون قدوة حسنة لتلاميذه في خلقه و سلوكه و مظهره (محمد عبد الرازق شفيق، هدى محمود الناشف، 1995، ص : 33-34) .

6 – عدالة المعاملة، فالتلاميذ ذو حساسية غريبة نحو المدرس في هذه الناحية، فإن وجوده يوزع اهتمامه و انعطافه بينهم بالتساوي، و يعاملهم معاملة موحدة، فإنهم يحترمونه و يقدرون ما ينقل إليهم من معلومات . (محمد مصطفى زيدان، 1974، ص : 236) .

رابعا : الخصائص النفسية و الانفعالية:

يلخصها كل من "محمود عبد الرازق شفيق" و "هدى محمود الناف" في النقاط التالية

1 – الاتزان الانفعالي حتى يتمكن من إشباع حاجات التلاميذ الانفعالية، لأن الانفعال الحاد يؤثر في جميع أجزاء الكائن الحي، فهو يؤثر بذلك في سلوكه الخارجي، و في حالته الشعورية .

2 – القدرة على التكيف حتى يتمكن من خلق المناخ التربوي السوي للتلاميذ، و توفير الخبرات اللازمة لنموهم و تنمية مداركهم و تشجيعهم على اكتساب الخبرة الجديدة .

3 – القدرة على تنمية الدافع عند التلاميذ لمساعدتهم على تحقيق النجاح و مواجهة الفشل والإحباط.

4 – القدرة على استخدام التعزيز الإيجابي أو المكافأة لتدعيم السلوك المراد تكراره .

5 – القدرة على إقامة علاقات إنسانية سوية مع الزملاء و الجهاز الإداري و أولياء الأمور .

و الملاحظ أن صفات أو خصائص المعلم الناجح، نالت اهتمام العديد من الباحثين حيث أجريت هناك عدة دراسات تهدف إلى تحديد أهم الصفات التي تميز المعلم الناجح في مهنته، و قد أسفرت نتائج معظم تلك الأبحاث عن تلك الصفات الشخصية و المتمثلة في التفائل، الصدق،التحكم في الذات .

أما بالنسبة للصفات الاجتماعية نذكر : فهم الأطفال، الروح الديمقراطية بدل الديكتاتورية، اللطف، الاستعداد للحكم على استجابات الآخرين .

(Fernand Hotyat, 1978, P : 264).

و بناءا على ما سبق، إذا توفرت هذه الخصائص في المعلم، و فكر في الودائع الثمينة التي أؤتمن عليها، كان موضع احترام و تبجيل، واستطاع أن يقوم بعمله خير قيام، و يصل إلى الغرض الأسمى الذي نرمي إليه و ننشده من التربية و التعليم .

11) – أسس إعداد المعلم :

تعد عملية إعداد المعلم من أهم القضايا المعاصرة التي تهتم بها النظم التربوية، إذ تفقد عناصر التعليم أهميتها إذ لم يتوافر لها المعلم الكفء حيث لا يتم التعليم بغيره، لأن المعلم الكفء "يمثل ثروة قومية ذلك لأن تكوين جيل بأكمله إنما يعتمد اعتمادا كبيرا على ما يتصف به ذلك المعلم من كفاءة أكاديمية و مهنية واجتماعية واتجاهات موجبة تساعده على أداء مهنته بنجاح". (عبد المنعم أحمد الدردير، 2004، ص : 209) .

كما أنه لا يمكن لفعالية النظام التعليمي أن تتحقق دون قدرة المعلم على الأداء الجيد، فالمعلم الذي يتم إعداده جيدا و يحسن تدريبه هو المفتاح الرئيسي لنجاح العملية التعليمية، و القصور في إعداده يؤدي إلى زيادة صعوبات التعلم عند المتعلمين .

و نظرا لتعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم في العملية التعليمية يستلزم تعدد جوانب إعداده، و هذه الجوانب تشتمل على :

الجانب الأكاديمي التخصصي، الجانب المهني التربوي، و الجانب الثقافي العام، و الجانب الشخصي

11-1- الإعداد الأكاديمي التخصصي:

و يقصد به مادة تخصص المدرس، إذ أن إعداد المعلم في مادة تخصصه "شرط ضروري لنجاحه كمعلم خاصة و أن الانفجار المعرفي قد أدى إلى زيادة المعرفة زيادة كبيرة لا من ناحية الكم فحسب، و لكن من ناحية الكيف أيضا". (محمد لبيب النجيجي، 1981، ص : 311) .

لذا يجب أن يؤمن بقيمة مادته و أهميتها حتى يستطيع أن يؤثر في تلاميذه و يحملهم على احترامه و تقديره .

11-2- الإعداد المهني التربوي:

و يحتل الإعداد التربوي مكانا متميزا في مهمات مؤسسات إعداد المعلمين، إذ أنه "يهدف إلى تهيئة الطالب لأن يكون معلما بما تقدمه البرامج التربوية من حقائق و خبرات تربوية نظرية و عملية، و تتمثل الأولى في اكتساب المعلم أسس و أساليب التدريس و الإلمام بشخصية المتعلم من خلال مقررات في علم النفس و المناهج و طرق التدريس الفعلي بالمدارس، و ما يصاحبها من تعديل في الخبرات من قبل المشرفين و النقد الذاتي

للمعلم، و يأتي ذلك من خلال برنامج التربية العملي". (عبد الرحمن صالح الأزرق، 2000، ص : 206) .

11-3- الإعداد الثقافي العام:

"وهو شرط أساسي لمهنة التدريس، كون أن الثقافة العامة ضرورية لكل معلم، و كلما زادت المعلومات العامة للمعلم كان أقدر على نيل ثقة تلاميذه و التأثير فيهم، و من ناحية أخرى تساعد الثقافة العامة المعلم على نضوج شخصية و اتساع أفقه و سعة إدراكه، مما يخلصه من روح التعصب لتخصصه الدقيق أو ميدان عمله الضيق". (منير مرسي، 993، ص: 346-347).

وبالتالي فالإعداد الثقافي العام يهدف إلى إمداد الطالب –معلم المستقبل– بثقافة عصرية تمكنه من الوقوف على العناصر الثقافية و الحضارية السائدة في مجتمعه المحلي و المجتمع العالمي.

11-4 إعداد الجانب الشخصي :

يهدف إلى "تنمية العقيدة الإيمانية في نفسه لتصبح هذه العقيدة منارة له في كل أفعاله كما يهدف إعداد هذا الجانب إلى تنمية قدراته و أفعاله كما يهدف إلى تنمية قدراته العقلية المختلفة، و تنمية الجوانب البدنية عنده ليكون صحيحا في جسمه معافى في صحته، و أيضا يستهدف إعداد الجانب الشخصي لديه تنمية الجوانب الاجتماعية لديه ليكون علاقات اجتماعية سوية مع كل من حوله من أساتذة وزملاء وأهل و غيرهم".(علي راشد،1996،ص41)

إن برنامج إعداد معلم المستقبل يشمل أبعاد متكاملة و مترابطة يؤدي اكتسابها إلى تكوين معلم متكامل الشخصية، قادرا على تحمل مسؤولياته في عالم سريع التغير، إذ تشير الدراسات إلى أنه "كلما ارتفع مستوى الإعداد، و زادت قدرة المعلم على ممارسة دوره، و تحسنت بصفة منتظمة درجة تأهيله التربوي، نمت المهنة و ارتفع مستواها بين المهن الأخرى".

فعلينا ألا نتساهل في تتبع خطوات إعداد المعلمين عن كثب، و في التدقيق في إجازتهم للتدريس، فإذا كانت هناك أهمية لبقية مستلزمات الجهاز التعليمي مثل الأدوات و المبنى الجيد، فإن الأهمية القصوى تخص المعلم فهو بطل القصة و قائد الفرقة، و محرك العملية التعليمية، و عليه في نهاية المطاف يعتمد النجاح.

12 –دوافع لالتحاق بمهنـــــة التعليـــــــم :

هناك دوافع عديدة تدفع المعلم ليلتحق بمهنة التعليم منها :

1 – لأن التعليم يلبي اهتماماته الخاصة، فيجد في ممارسته لهذه المهنة رغبته المنشودة .

2 – الدافع المادي باعتبار التدريس مصدر رزق لمعاشه .

3 – قلة فرص العمل في وظائف أخرى، و في الصدد يقول "صالح عبد العزيز" "نحن نرى الكثير من المقدمين لمهنة التدريس لا يدفعهم سوى السعي إلى عمل، فلو فتح لهم باب آخر لتركوا عملهم هذا غير ناظرين إليه". (صالح عبد العزيز، بدون تاريخ، ص : 478) .

4 – لقد دخلت النساء ميدان التدريس في الوقت الحاضر، و على مدى واسع إذ أنهن يزاولن مهنة التعليم لأنها تتفق و طبيعة المرأة أكثر من غيرها من المهن و بخاصة في

مراحل التعليم الأولى، و قد يكون ميدان التعليم هو المجال المفتوح الوحيد أمامها للعمل، لتغطية تكاليف الحياة و بخاصة في الوقت الحاضر نظرا لازدياد عبء نفقات الأسرة .

5 – إن اختيار هذه المهنة قد يكون وراءه دوافع لا شعورية، و هذا ما أكده "جورج موكو" في قوله "إن اختيار المهنة غالبا ما يكون وراءه رغبات لا شعورية للمعلمين،« G. Mauco »

فهذا أصبح معلما كي يبقى في عالم الطفولة سهلة، و الآخر خاضع للميول الجنسية المثلية و السادية اللاشعورية، و البعض الآخر لرغبته للعب دور الأبوة و الآخرون لرغبة تعويض الحقد الأخوي المكبوت، فكل هذه المشاعر تحدد اتجاههم نحو الأطفال ". (G. Mauco, 1968, P : 167-168)

13- ملخــــــص الفصـــــــل :

يمكننا أن تستخلص في نهاية هذا الفصل، أن المعلم هو أهم مدخل من مدخلات العملية التربوية، و بيده تتكون ملامح شخصية أهم مخرج من مخرجاتها "التلميذ" محور العملية التعليمية، فهو بذلك سيظل الركن الأساسي فيها و المحرك الفعال في أي موقف تعليمي، إذ إليه نعهد بالملايين من العقول التي تحتاج إلى حقائق و تتطلب التوجيه و تنشد المعرفة، لعقول ناشئة في طور التكوين، إذ ما تهيأت لها تربية سوية، وتعليم سديد، أصبحت قادرة على إعطاء الكثير .

و قد أصبح المعلم الآن بعد أن كان مجرد ناقل للمعلومات و مقدما للمعارف، مربيا موكول إليه تربية التلاميذ و إثارة اهتماماتهم، مكونا لشخصياتهم و موجها لنشاطاتهم، و مكسبا للسلوك الإنساني المرغوب، و محققا للتغير المنشود فيه، و قائدا تربويا يعتمد على تكوينه الكثير من تحقيق أهداف المجتمع و عليه كان من الضروري الاهتمام بإعداده

مهنيا و تربويا و أكاديميا و تدريبه تدريبا متواصلا، حتى يتمكن من التغلب على الصعوبات التي تواجهه يوميا، و نظرا لطبيعة مهنته، فإنها تتطلب كفاءات و خصائص معينة ليس من السهل توافرها عند كل إنسان حتى تجعل منه معلما ناجحا و متميزا في أداء مهامه، و أهلا للقيام بما ينتظره من مسؤوليات خصوصا في هذه المرحلة الحساسة من مراحل التعليم و المتمثلة في المرحلة الابتدائية، التي تعد اللبنة الأولى في بناء شخصية المتعلمين، و من ثم وجب الإيمان بخطورة رسالته و أهميتها في حياة الوطن، و النهوض بالأمة، فيدفعه هذا الإيمان إلى أن يعمل بقوة و حماسة تكفلان له التوفيق في مهمته مهما كانت شاقة .

الجانب الميداني
الفصل الخامس
منهجية الدراسة الميدانية

تمهيد

1- منهج البحث

2- مجمع الدراسة وعينتها

3- أداة الدراسة

4- صدق الاداة

5- الوسائل الإحصائية

تمهيد :

لإجراء أي دراسة علمية لابد من ضبط الإطار المنهجي لضمان التحكم في الدراسة وقد تضمن هذا الفصل منهج الدراسة ، كيفية اختيار مجتمع البحث وخصائصه ، أدوات جمع البيانات والطرق الإحصائية المتبعة في التحليل

1- منهج البحـــــث :

قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها إذ تبحث هده الدراسة في تأثير مجموعة من المتغيرات على الضغط النفسي عند المعلمين وتتمثل فيما يلي السن ، الراتب الشهري ، مدة الخدمة في التعليم ، سلوك التلاميذ ، علاقة المعلم بالإدارة ، علاقة المعلم بالمعلمين ، علاقة المعلم بالمفتش التربوي ، عبء العمل ، تقدير مهنة التعليم ، عدم الأمان الوظيفي وأن هذا المنهج يهدف إلى وصف الظاهرة وتحليلها وأن خطوات هذا المنهج تكمن في تحديد الظاهرة موضوع الدراسة مع مراعاة المفاهيم المتعلقة بهذه الظاهرة والتي سبق عرضها في هذا البحث وصياغة السؤال مع فرضيات تقود إلى تصميم أداة البحث المتمثلة في الإستبيان وبعد التأكد من صلاحية الأدوات وصدقها عملنا على تحديد عينة البحث بما يتناسب مع الظاهرة والفئة المستهدفة ومن ثم تطبق الاداة وتخضع النتائدج إلى المعالجة الإحصائية المناسبة وبعدها استخلاص النتائج لإيجاد تأثير المتغيرات التابعة على المتغير المستقل .

-الجدول رقم(01) يوضح مواصفات عينة الدراسة :

المتغيرات	119	التكرارات	النسبة
السن	أقل من 29 سنة	01	%0.01
	من 29 إلى 33 سنة	07	%0.07
	من 34 إلى 38	15	%0.15
	من 39 إلى 43 سنة	29	%0.29
	من 44إلى 48سنة	27	%0.27
	من 49إلى 53سنة	12	%0.12
المجموع		100	%100
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	04	
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	17	% 0.17
	من 11إلى 20 سنة	33	% 0.33
	من 21 على 30 سنة	38	% 0.38
	أكثر من 30 سنة	08	% 0.08
الجموع		100	% 100
الراتب الشهري	من 25000 إلى 30000دينار	74	% 0.74
	أكثر من 30000 دينار	26	% 0.26
المجموع		100	% 100

تحليل بيانات الجدول رقم (01):

يبين الجدول رقم 01 طريقة لاختصار عرض النتائج ويتضح فيه ما يلي أن نسبة الذين تقل أعمارهم عن 29 سنة تعتبر نسبة ضئيلة جدا لكونه تبلغ (0.01) أما الذين تتراوح أعمارهم من(29 إلى 33) بلغت(0.07 %)

أما نسبة الذين تتراوح أعمارهم مابين (34-38) بلغت(0.15%)

بينما نسبة الذين تتراوح أعمارهم مابين(39-43)قدرت ب (0.29%)

ونسبة المعلمين الذين تتراوح أعمارهم مابين (44-48)بلغت (0.27%) وأخيرا نسبة الذين تتراوح أعمارهم مابين(49-53) بلغت(0.12%).

كما يتضح من الجدول أن تقريبا ثلاثة أرباع العينة تتراوح رواتبهم من 25000-30000 دينار وتقدر ب(0.74 %) بينما الذين تتراوح رواتبهم أكثر من 30000 تقدر ب(26%) وبالنسبة للسن كما يتضح في الجدول أن نسبة المعلمون الذين تقل سنوات الخدمة في التعليم عن خمس سنوات قدرت ب(0.4%) بينهم الذين تصل سنوات الخدمة في التعليم من (05-10سنة) لديهم تقدر ب(0.17%) وأخيرا نسبة المعلمين الذين يتراوح سنهم مابين 11-20سنة قدر ب(0.33%).و من (21-30 سنة) قدر بـــ(0.32%) و أخير نسبة الذين يفوق سنهم أكثر من 30 سنة يصل إلى (0.08%)

3- أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة إستبانة الضغوط النفسية :وقد تم بناء إستبانة الضغوط النفسية بالرجوع إلى عدد من الأبحاث والدراسات ذات العلاقة بالموضوع كدراسة (عبيد بن عبد الله العمري ودراسة 2003) ودراسة (الهنداوي) ودراسة علي عسكر وقد تكونت الإستبانة في صورتها الأولى من 53 فقرة لقياس مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض المعلمون لها في الطور الابتدائي بالنسبة للمدارس التابعة لولاية المدية وفي صورتها النهائية 42فقرة ويجيب المستجيب على إستبانة الضغوط النفسية إزاء كل فقرات الإستبانة عل سلم استجابة مكون من خمس درجات وهي (دائما –غالبا – أحيانا – نادرا –أبدا) بحيث تأخذ الدرجات الآتية (5- 4-3-2-1) على التوالي ثم يتم تحديد درجة الضغوط النفسية للفرد من خلال حساب متوسط استجاباته على فقرات الإستبانة بشكل كامل كما هو وقد قسمت فقرات الإستبانة إل جزئين الجزء الأول ديمغرافي يتمثل في السن مدة الخدمة ، الراتب الشهري ، أما الجزء الثاني يتضمن المتغيرات التالية وتأثيرها على مستوى الضغط النفسي عند معلم الطور الابتدائي سلوك التلاميذ وعلاقته بمتغير الضغط النفسي عند المعلم علاقة المعلم بالإدارة علاقة المعلم بزملاء العمل ، علاقة المعلم بالمفتش التربوي ، التقدير الاجتماعي لمهنة التعليم عبئ العمل عدم الأمان في الوظيفة ، الضغط النفسي كما هو موضح في الملحق

الجدول رقم04 :يبين عدد فقرات المتغيرات الديمغرافية في الإستبيان

المتغيرات الديمغرافية	عدد الفقرات	المجموع
السن	01	01
مدة الخدمة في التعليم	01	01
الراتب الشهري	01	01

الجدول رقم 05 : يبين عدد فقرات المتغيرات النفسية والوظيفية

المتغيرات	عدد الفقرات	المجموع
سلوك التلاميذ	1-2-3-4-	4- فقرات
علاقة المعلم بزملاء العمل	5-6-7-8-9-	5-فقرات
علاقة المعلم بالإدارة	10-11-12-13-14-	5-فقرات
علاقة المعلم بالمفتش التربوي	15-16-17-18-	4-فقرات
تقدير مهنة التعليم	19-20-21-22-	4- فقرات
الضغط النفسي	23-24-25-26-27-28-29-30-31- 32-33-34-	12- فقرة
عبئ العمل	35-36-37-38-39-	5- فقرات
الأمان في الوظيفة	40-41-42-	3-فقرات

4- صدق الأداة :

للتأكد من صدق الإستبانة قامت الباحثة باستخدام صدق المحتوى من خلال عرض الأداة على ثمانية من الأساتذة المختصين في علم النفس من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية وبعد جمع الاستمارات قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي طلبها المحكمون وقد حققت نسبة موافقة 90 للإبقاء على الفقرات وبعد الحذف والإضافة والتعديل أصبح عدد فقرات الإستبانة 42 فقرة كما هو موضح في الملاحق .

الصدق الذاتي:

اعتمدنا في هذا البحث على الصدق الذاتي والذي تم حسابه بالقانون التالي

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

ذلك بالاعتماد على التجزئة الذاتية النصفية في تعيين معامل ثبات المقياس ، حيث قمنا بتطبيق المقياس على مجموعة واحدة متكونة من (30) معلم ثم قمنا بتجزئة الاختبار باستخدام للأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية ، وبغد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين المجموعتين باستخدام معامل برسون فوجدنا معامل الثبات يساوي (0.75) وهي نسبة مقبولة لثبات الاستبيان

6- إجراءات الدراسة :

تم إتباع الخطوات التالية في تطبيق إجراءات الدراسة الحالية :

1- بعد أن تم الموافقة على إستبانة الضغوط النفسية وإيجاد صدقها وثباتها تم الحصول على موافقة من مدراء المؤسسات التربوية المعنية على مستوى ولاية المدية من أجل تسهيل مهمة الباحثة لإجراء الدراسة .

2- تم توزيع الأداة عل المعلمين بالطور الابتدائي في المؤسسات التربوية التعليمية بولاية المدية حيث وضح لهم الهدف من الدراسة وكيفية الإجابة على فقرات الاستبيان

3- وأخيرا قمنا بمراجعة كافة الاستمارات التي تم الحصول عليها من قبل أفراد العينة لتفريغها وتحليلها بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحقيق أهداف الدراسة.

7- الوسائل الإحصائية :

لمعالجة البيانات التي تحصلنا عليها من أداة الدراسة إحصائيا استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية :

1- للإجابة عن الأسئلة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

2- استخدمنا معامل برسون لحساب معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة والضغط النفسي.

3- استخدمنا تحليل التباين (anova)

الفصل السادس

عرض وتحليل النتائج

عرض النتائج

تحليل النتائج

الاستنتاج العام

الاقتراحات

المراجع بالعربية

المراجع بالأجنبية

الأطروحات والدوريات

الملاحق

1- عرض و تحليل النتائج:

يشتمل هذا الفصل على نتائج الدراسة حسب الفرضيات المطروحة

يوضح الجدول المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع متغيرات الدراسة ويتضح من الجدول أن جميع المتغيرات يقل انحرافها المعياري عن المتوسط الحسابي مما يدل على أن عينة الدراسة تتوزع توزيعا طبيعيا.

جدول رقم (06) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات الديمغرافية .

المتغيرات	n	الأدنى	الأعلى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السن	100	28.00	53.00	4201700	507332
مدة الخدمة في مجال التعليم	100	5.00	32.00	20.4800	6.6340
الدخل الشهري	100	22000.00	39000.00	31660.00	3166.9697

الجدول رقم (07) : يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمتغيرات النفسية والوظيفية .

المتغيرات		الأدنى	الأعلى	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
السلوكات السلبية للتلاميذ	100	7.00	17.00	12.1700	2.1323
العلاقة ا بين المعلم والإدارة	100	5.00	27.00	13.3800	4.487
العلاقة بين المعلم وزملاء العمل	100	4.00	21.00	10.3900	3.2626
العلاقة بين المعلم والمفتش التربوي	100	4.00	17.00	8.8100	3.1741
التقدير الاجتماعي لمهنة التعليم في الطور الابتدائي	100	5.00	20.00	13.0900	3.143
عبئ العمل	100	7.00	20.00	13.6500	3.1539
الأمان الوظيفي	100	5.00	16.00	10.9100	2.6632
الضغط النفسي	100	20.00	51.00	32.7600	6.1515
المجموع		100		115.16	28.1676

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة لدى معلمي الطور الابتدائي قد قدر بـــ (115.16) وانحراف معياري بلغ (28.1676) بالنسبة للمتغيرات النفسية الوظيفية مما يشير إلى مستوى مرتفع من الضغوط النفسية عند أفراد مجتمع الدراسة ونستطيع القول أن ترتيب المتغيرات حسب متوسطاتها الحسابية.

والتي تراوحت كالتالي إذ قسمت إلى قسمين متغيرات وظيفية وأخرى مهنية بالنسبة للأخيرة نجد أن المتوسط الحسابي لمتغير علاقة عبئ العمل يتصدر المتغيرات إذ بلغ (13.38) بانحراف معياري(3015) يليه متغير علاقة المعلم بالإدارة إذ بلغ (13.38) وانحراف معياري قدر ب(4.48) بينما متغير تقدير مهنة التعليم قدر ب(13.09) بانحراف معياري (3.11).

أما متغير سلوك التلاميذ بلغ متوسطه الحسابي (12.17)وانحراف معياري قدر ب (2.13) أما عن متغير الأمان في الوظيفة بلغ (10.91) وانحراف معياري قدر ب(2.66) وبالنسبة لمتغير علاقة المعلم بزملاء العمل بلغ متوسطه الحسابي(10.39) بانحراف معياري قدر ب(3.26) في حين متغير علاقة المعلم بالمفتش التربوي بلغت (8.81) وانحراف معياري يقدر ب(3.17) .

وإذا عدنا إلى المتغيرات الديمغرافية نجد أن متغير السن يصل متوسطه الحسابي إلى (42.17)وانحرافه المعياري (5.73) بينما متغير مدة الخدمة في التعليم بلغ متوسطه الحسابي (20.48) وانحراف معياري (6.63) وأخيرا متغير الراتب الشهري يصل المتوسط الحسابي إلى (31660.00) وانحراف معياري (3166.9697)

الجدول رقم (08) معامل الارتباط بين متغير السن والضغط النفسي

المتغيرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	العينة
الضغط و السن	**0.18**	**0.07**	**100**

من خلال الجدول يتضح لنا أن العلاقة ، بين السن والضغط النفسي ، عند معلمي الطور الابتدائي، هي علاقة موجبة غير دالة إذ بلغت (0.18)، وعليه نجد أن هناك عكس للفرضية البحثية رقم (01) والتي تفترض أن هناك علاقة سلبية بين السن والضغط النفسي لدى معلمي الطور الابتدائي، وبناء على هذه النتيجة، فإنه يتم رفض الفرضية رقم (01).

الجدول رقم 09 : يبين معامل الارتباط بين الراتب الشهري والضغط النفسي

المتغيرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	العينة
الضغط والراتب الشهري	**0.15**	**0.12**	**100**

من خلال الجدول يتضح أن العلاقة بين الضغط النفسي والراتب الشهري لمعلمي الطور الابتدائي هي علاقة موجبة غير دالة إذ بلغت (0.15) وبناءا على هذا نستنتج أن هناك عكس للفرضية رقم (02) التي تفترض أن هناك علاقة سلبية بين الراتب الشهري والضغط النفسي عند معلمي الطور الابتدائي ومن هذا نرفض الفرضية رقم (02).

الجدول رقم 10 : يمثل معامل الإرتباط بين الخدمة والضغط النفسي

المتغيرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	العينة
الضغط ومدة الخدمة	**0.21**	**0.03**	**100**

من خلال الجدول يتضح لنا انه هناك علاقة إرتباطية بين مدة الخدمة في التعليم والضغط النفسي وعليه إن نسبة الارتباط بلغت(0.21)عند مستوى دلالة 0.05 وبناءا على هذا نجد أن هناك توافق بين بين النتيجة والفرضية رقم (03) القائلة بأن هناك علاقة سلبية بين الخدمة في مجال التعليم والضغط النفسي لدى معلمي الطور الابتدائي ومنه نقبل الفرضية رقم (03)

جدول رقم 11 : يمثل معامل الإرتباط بين عبئ العمل والضغط النفسي

المتغيرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	العينة
الضغط وعبء العمل	**0.31**	**0.02**	**100**

من خلال الجدول يتضح أنه هناك إرتباط بين الضغط النفسي وعبء العمل بلغ 0.31 عند مستوى الدلالة 0.01مما يدل على أن هناك علاقة إرتباطية بين عبء العمل والضغط النفسي لدى معلم الطور الابتدائي وعليه تقبل الفرضية رقم(04) التي تفترض وجود علاقة إرتباطية بين متغير عبئ العمل والضغط النفسي عند المعلم.

الاستنتاج العام :

من خلال النتائج المتوصل إليها وتحليلها في الجداول السابقة يتضح أن المتغيرات التالية تسهم إسهاما كبيرا في ارتفاع الضغط لدى المعلمين في الطور الابتدائي وهذه المتغيرات هي كالتالي :

علاقة المعلم بالإدارة، وتقدير المهنة، وعبئ العمل، ومدة الخدمة في التعليم ترتبط بالضغوط النفسية ارتباطا ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) و(0.01).

وتتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة عبيد بن عبد الله العمري ودراسة محمد حمزة الزيودي ، ودراسة كل من لورتي وأدامسون التي تذهب إلى أن عبئ العمل من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى الضغوط النفسية .

ويأتي متغير العلاقة مع الإدارة من أهم المتغيرات في التأثير على المتغير التابع، إذ بلغت قيمة بيتا بنسبة (45.3) عند مستوى دلالة (0.01) أي انه كلما زادت ضغوط الإدارة على المعلم كلما ارتفع مستوى الضغط لديه ويتفق في ذلك مع نتائج دراسة كل من برايس 1985 ودراسة شوقية إبراهيم .

ثم يلي ذلك تقدير المهنة بنسبة بلغت (22.0) عند مستوى دلالة (0.05) ،وهذا يعني أنه كلما كان التقدير سلبي للمهنة كلما زاد الضغط النفسي عند المعلم وتتفق نتائج هذه الدراسة مع كل من دراسة شوقية إبراهيم (1993) ودراسة هاتون وإيمرسون وريفر وماسن وكيرتو(1999).

وهناك من المتغيرات التي تسهم في ارتفاع الضغط النفسي لكن بشكل غير دال وهي مرتبة كالتالي: سلوك التلميذ بنسبة 11.3 يلي ذلك علاقة المعلم بالمشرف التربوي بنسبة (4.7) وأخيرا علاقة المعلم مع زملاء العمل بنسبة 1.9 وتتفق نتائج هذه الدراسة مع كل

من نتائج دراسة شوقية إبراهيم ودنهام ستيف ودراسة بول بوردن ودراسة ساندرز وبرايس وباسطا .

بينما بالنسبة للفروض الباقية التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من السن والراتب الشهري والخبرة وعلاقتها بالضغط النفسي حيث يظهر لنا من خلال النتائج أن هذه المتغيرات ضعيفة من حيث التأثير على الضغط النفسي حيث يحتل متغير السن المرتبة ما قبل الأخيرة بمعامل ارتباط 0.18 يليه متغير الراتب الشهري بمعامل ارتباط 0.15 ومنه نرفض الفرضيتين الأولى والثانية وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الهنداوي. كما تختلف مع نتائج دراسة كل من برايد وساندرز ودانهام ستيف بالنسبة للراتب الشهري. بينما تختلف مع نتائج دراسة باسطا بالنسبة لمتغير السن.

ومن هذه النتائج نستنتج أن مستوى الضغوط النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي مرتفعة ويمكن تفسير بأن طبيعة العمل الذي يقوم به المعلم في قطاع التعليم يجعله يقضي جل وقته مع عقول غير مكتملة النضوج ، مما يجعله يبذل قصارى جهده في فهم هذه العقول ومحاولة مساعدتها على الفهم والاستيعاب. بالرغم من الإمكانات الضئيلة التي تفتقر إليها بعض المؤسسات التعليمية إن لم نقل كلها .وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عسكر وآخرون وذلك بأن مهنة التدريس من المهن الاجتماعية ،التي تولد بطبيعتها مستوى عال من الضغط النفسي .ونشير إلى أن الجو الذي يعمل فيه كتوتر العلاقة بينه وبين الإدارة والمفتش التربوي، وزملاء العمل، والتحقير من قيمة التعليم، يجعل المعلم يعمل في ظروف نفسية صعبة هذه الأخيرة تنتقل إلى المجتمع مسببة له أخطارا مختلفة فتنتقل آثار الضغوط من المعلم إلى المدرسة إلى المجتمع بصفة عامة.

ومن خلال الاستنتاج العام نتوصل إلى رفض الفرضية رقم 1-2 التي تعزي إلى أنه ليس هناك علاقة بين السن والضغط النفسي والراتب الشهري والضغط النفسي .

وقبول باقي الفرضيات 3-4-5-6-7-8-التي تعزي إلى أن هناك علاقة مؤثرة بين الإدارة والضغط النفسي لدى المعلم وكذا تقدير مهنة التعليم والضغط النفسي وسلوك التلاميذ وعلاقة المعلم بالزملاء وعلاقة المعلم بالمفتش التربوي وعبئ العمل وعدم الأمان الوظيفي كلها مع الضغط النفسي .

الإقتراحات :

فمن أجل النهوض بالمنظومة التربوية وإصلاحها لابد من العناية بالجانب النفسي والصحي للمدرس ، فهو الدعامة الأساسية لنجاح العملية التعليمية .

- ينبغي مراعاة تخفيف الضغوط النفسية لدى المعلمين، وتوفير الأجواء والظروف الحسنة له من اجل ضمان أداء وعمل جيد لفائدة المنظومة التربوية .
- أن نعطي المعلم مسؤوليات محددة ، لاتفوق قدراته وإمكانياته ، وان نزوده بالمعلومات والموارد اللازمة والضرورية لاستمرار، واستكمال مهامه .
- ينبغي ان تكون هناك فرص للترقية والنمو الوظيفي عند المعلمين وأن تكون هناك فرص متكافئة بين المعلمين من أجل تحسيسهم بمهمة أدائهم .
- . ينبغي إعادة النظر في الأوضاع المعيشية للمعلمين من خلال تحسين رواتبهم الشهرية .
- الإعداد الجيد للمعلم في معاهد تكوين المعلمين وهذا يعينه على تحمل وتخطي الضغوط النفسية المهنية.
- توفير إطارات مهنية تساعد على تقديم الاستشارات الضرورية لمواجهة الضغوط النفسية والمهنية. للمحافظة على سلامته وصحته .
- تحسين مناخ العمل والعلاقات مع الزملاء، وتوفير روح المنافسة الإيجابية وخلق الجو الاجتماعي العائلي بينهم ، من أجل رفع مستوى الأداء لدى المعلمين.
- إجراء دراسات أخرى بهدف معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الضغط النفسي للمعلمين .

قائمة المراجع باللغة العربية :

01 –أحمد ماهر (2003): ، السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر.

02– أمال محمود: عبد المنعم الإرشاد النفسي الاسري، و مواجهة الضغوط النفسية لدى الأسر المتخلفين عقليا الطبعة الأولى –مصر.

03– بن طاهر بشير (1998) :إشكالية مفهوم الضغوط في الدراسات النفسية المعاصرة ، عرض تحليلي علم النفس وقضايا المجتمع ، منشورات جامعة الجزائر.

04– بن زروال فتيحة (2003) :العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد، أعمال الملتقى الدولي الاول (2003) :دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة ، الجزائر.

05– جبرائيل بشارة(1982): تكوين المعلم العربي والثورة العلمية والتكنولوجية – المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع –الطبعة 1.

06– حسن مصطفى رياض معوض (1986): مسائل واتجاهات في شؤون المعلمين نحو مهنته والمنظمات المهنية –مكتبة الانجلو المصرية .

07– رشدي لبيب :معلم العلوم ومسؤولياته أساليب عمله إعدده نموه العلمي والمهني – مكتبة الانجلومصرية .

08– سمير شيخاني: الضغط النفسي طبيعته –أسبابه – المساعدة الذاتية الطبعة الاولى دار الفكر العربي بيروت لبنان .

09– سمير محمد كبريت(1981): منهاج المعلم والإدارة التربوية ، دارالنهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت.

10- سيزلاقي أندرودي ومارك حي والاس(1991): السلوك التنظيمي والأداء الرياض ترجمة جعفر ابو القاسم.

11- سي موسي عبد الرحمان-ورضوان زقار (2002) :الصدمة والحداد عند الطفل والمراهق جمعية علم النفس للجزائر .

12- صالح عبد العزيز بدون تاريخ: ،الربية الحديثة مادتها ،مبادئها،تطبيقاتها العلمية ، التربية وطرق التدريس ، الجزء الثالث ، الطبعة السادسة ، دار المعارف ، مصر

13- صالح عبد العزيز عبد العزيز عبد المجيد(1976): التربية وطرق التدريس ، الجزء الأول ، طبعة 15، 1966 ، القاهرة.

14 - د صلاح الدين محمد عبد الباقي(2001): كلية التجارة، جامعة الإسكندرية الدار الجامعية – طبع ونشر توزيع 84 شارع ذكريا غنيم.

15- طه عبد القادر فرج 1993 موسوعة علم النفس والتحليل النفسي دار سعاد الصباح مصر

16- عبد الله الراشدان ونعيم جعنيني 1994 ، المدخل إلى التربية والتعليم ، الطتعة 1، الإصدار الأول ، 1994

17 عبد الرحمان صالح الازرق ، علم النفس التربوي للمعلمين ، مكتبة طرابلس العلمية العالمية ، دار الفكر العربي 2000 ، لبنان

18- عبد الرحمان العيسوي -1996- الكفاءة الإدارية -الدار الجامعية .

19 - عبد المنعم أحمد الدردير 2004-دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي -عالم الكتب -الجزء 3 -طبعة 1 -2004 القاهرة

20- عبد المنعم حنفي 2005 موسوعة عالم النفس موسوعة الطب النفسي مجلد 1 دار نوبليس بيروت لبنان

21- علي عسكر 2000 ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها –الطبعة الثانية ، دار الفكر الكتاب الحديث الكويت

22- عبيد بن عبد الله العمري :ضغوط العمل عند المعلمين دراسة ميدانية مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية والإجتماعية والإنسانية ، المجلدالسادس عشر العدد الاول

23- ليفي 1995 التوتر في الصناعة –أسبابه وأثاره والوقاية منه ترجمة الدكتور رزق سند إبراهيم ليلة –دار النهضة العربية للطباعة والنشر –بيروت

24- محمد مصطفى زيدان 1974 عوامل الكفاية الإنتاجية في التربية ، دار مكتبة الأندلس بن غازي ، ليبيا

25- محمد منير مرسي الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة –عالم الكتب –طبعة مزيدة ومنقحة –1993–القاهرة

26- محمد محي الدين المشرقي محمد الغياتي التكوين المهني لمعلم المدارس الابتدائية المغربية

27- محمد لبيب النجيحي –في الفكر التربوي –دار النهضة العربية للطباعة والنشر –طبعة 2 1981 –بيروت

28- مقدم عبد الحفيظ (1993):الإحصاء والقياس النفسي التربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .

29- مقدم عبد الحفيظ (1996):المديرون –دراسات نفسية –إجتماعية –مركز البحث في الإعلام العلمي والتقني بن عكنون –الجزائر

30- موسى اللوزي (1999):التطوير التنظيمي –أساسيات ومفاهيم حديثة الطبعة الاولى –كلية إدارة الاعمال –قسم الغدارة العامة –الجامعة الاردنية .

31- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2008):الضغط النفسي ومشكلاته على الصحة النفسية ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان

32- محمد زياد حمدان :أدوات ملاحظة التدريس ، مناهجها واستعمالاتها في تحسين التربية المدرسية –ديوان المطبوعات الجامعية -1993 –الجزائر

33- ناصر الدين زبدي (2007):سيكولوجية المدرس ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

34- هارون توفيق الرشيدي (1999): الضغوط النفسية القاهرة –مكتبة النقل المصرية مصر.

35- هيجان(1998):ضغوط العمل –مصادرها –ونتائجها وكيفية إدارتها –معهد الإدارة العامة –الرياض –السعودية.

36- هيجان عبد الرحمان(1993): المدير والقائد الإداري –تحليل المهارات النفسية – الإجتماعية في الغدارة العامة العدد 77 جانفي.

المراجع بالأجنبية

37 boissellier et derien(1984): Sécurité en conductions de travail , les édition hommes et technique paris.

Lazarus et folkman (1984): stress apparisal and coping , new york springer .

38--Cox (1978): stress London Macmillan .

39--cooper et marishal(1978): understanding executive stress, first publicatuion,

40- humsaker et cook (1986): managing organizational behavior mass , adission wesley publishing.

41- LEVASSEUR (1987): GERER SES RESOURSES HUMAINES . Les editions de lhomme Canada.

42-t Lazarus et folkman (1984): stress apparisal and coping , new york springer .

43- stora(1993) le stresse collection qu sais je 2em dahleb presse universitaire de France.

44- saah et fantaine(1992):Gestion du stress quotidient heori comportomentale et cognitive edition masson .

45-turcotte (1982): clité de vie au travail anti stress et criativité les éditions d'organisation paris .

46- trivedi (1981) interrelation between job anxiety and absentiisme indian pschological، review 21.

الأطروحات :

47-الشريف مرشدي(2008): مصادر الضغط المهني، واستراتيجيات التعامل لدى الجراحين، دراسة ميدانية بمستشفى مدينة الجزائر ، رسالة ماجستير في علم النفس العيادي غير منشورة – جامعة الجزائر.

48- شويطر دليلة (2002): الضغط المهني لصراع الدور وغموضه ، وعلاقتة بالإضطرابات السيكويوماتية لدى الموظفين – رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي .

49- مزياني فتيحة(1998):أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين ، رسالة ماجيستير في علم النفس العمل والتنظيم معهد علم النفس وعلوم التربية غير منشورة .

50- مزياني فتيحة(2006):قياس مصادر الضغط المهني عند ضابط الشرطة في الجزائر ، حوليات جامعة الجزائر ، العدد 16 الجزء الثاني مصلحة المنشورات نيابة مدير الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي الجزائر .